



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA – UNICEUB
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
CURSO DE DIREITO – CD
NÚCLEO DE PESQUISA E MONOGRAFIA

MARCELL DIAS NEMETALA

**A (DES)QUALIFICAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA COMO ÓBICE A
INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE DO
ESTADO**

Brasília
2010

MARCELL DIAS NEMETALA

**A (DES)QUALIFICAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA COMO ÓBICE A
INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE DO
ESTADO**

Monografia apresentada como requisito
para conclusão do curso de bacharelado
em Direito do Centro Universitário de
Brasília.

Orientador: Fernando Hugo R. Miranda

Brasília
2010

Dedico esta monografia a todas as pessoas com deficiência que nos dão tantos exemplos de vida, especialmente ao meu irmão Afonso Dias Nemetala, que tanto tem trazido alegrias para a nossa família.

AGRADECIMENTO

Agradeço a Deus por sempre me guiar para os caminhos corretos e dar respostas nos momentos difíceis.

Agradeço aos meus pais pela oportunidade e esforço que fizeram para que eu estivesse concluindo este curso.

Agradeço ainda aos meus amigos e familiares pelo apoio que tive em Brasília.

E agradeço ao Professor Fernando Hugo R. Miranda pelas orientações tão bem aproveitadas e pela sua disposição.

'Há alguns anos, nas Olimpíadas Especiais de Seattle, nove participantes todos com deficiência mental, alinharam-se para a largada da corrida dos 100 metros rasos. Ao sinal, todos partiram não exatamente em disparada, mas com vontade de dar o melhor de si, terminar a corrida e ganhar. Um dos garotos tropeçou no asfalto, caiu e começou a chorar. Os outros oito ouviram o choro. Diminuíram o passo e olharam para trás. Então eles viraram e voltaram. Todos eles. Uma das meninas com Síndrome de Down ajoelhou, deu um beijo no garoto e disse: - Pronto, agora vai sarar! E todos os nove competidores deram os braços e andaram juntos até a linha de chegada. O estádio inteiro levantou e os aplausos duraram muitos minutos... Talvez os atletas fossem deficientes mentais... Mas com certeza, 'não eram deficientes espirituais'... Isso porque, lá no fundo, todos nós sabemos que o importante nesta vida, mais do que ganhar sozinho é ajudar os outros a vencer, mesmo que isso signifique diminuir os nossos passos... '

Lutiana Nacur Lorentz

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo demonstrar que as pessoas com deficiência ainda sofrem com a exclusão e discriminação no mercado de trabalho. Entretanto, esta abordagem não será feita alegando a fragilidade ou dificuldades das pessoas com deficiência, mas sim, seu direito à inclusão no mercado de trabalho, o direito à qualificação profissional para que seja incluído no mercado de trabalho e a responsabilidade do Estado pela sua qualificação. Demonstrando que sem a qualificação não é possível a inclusão no mercado de trabalho. Retirando a velha idéia de coitadinhos e incapazes, para uma nova realidade, revelando o potencial deste grupo “minoritário” da sociedade.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Inclusão. Mercado de trabalho. Qualificação. Responsabilidade.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1. O DIREITO À INCLUSÃO	9
1.1. Breve histórico acerca da inclusão do deficiente na sociedade e no mercado de trabalho.....	9
1.2. Direito à inclusão no mercado de trabalho.	13
1.2.1. Normas Internacionais sobre as Pessoas com Deficiência..	14
1.2.2. Normas internas sobre as Pessoas com Deficiência.....	17
1.3. Ações feitas para inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.....	24
2. DA HABILITAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	29
2.1. Do Conceito de Pessoa com Deficiência para Qualificação.	30
2.2. Habilitação e Reabilitação.....	35
2.3. Novo entendimento: Habilitar para incluir.....	39
3. RESPONSABILIDADE DO ESTADO PARA A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.	41
3.1. Dados que comprovam a tese.	44
3.2. Algumas ações já realizadas pelo Estado.	50
3.3. Ações do setor privado.	55
CONCLUSÃO	58
REFERÊNCIAS.....	60
ANEXOS	65

INTRODUÇÃO

As Ações Afirmativas vêm crescendo muito a partir da década de 80 e, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, criaram mais força, pois foi adotado na CF o modelo de democracia plena. Foram criados vários direitos para as minorias e as pessoas com deficiência foram lembradas em vários artigos.

Este trabalho visa demonstrar uma nova perspectiva das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, deixando de lado a velha idéia de “coitadinhos”, incapazes, fragilizados. Muitos defendem a inclusão, porém não enxergam que o que estão fazendo é a inserção, pois criam normas em demasia para proteção dos direitos das pessoas com deficiência e na prática nada é feito pela inclusão; pelo contrário o Estado apenas se preocupa em cumprir o que a lei determina e, mesmo assim, de forma precária.

Não há uma preocupação como a pessoa com deficiência vai interagir dentro de uma empresa, a qual muitas vezes exige de um profissional certo grau de instrução e o deficiente que não a possui acaba sendo esquecido, deixado de lado dentro da empresa. Esse é o ponto que será abordado nesta monografia, na qual será defendido que, sem qualificação necessária para a pessoa com deficiência, não é possível, atualmente, incluí-la no mercado de trabalho, pois as empresas não estão obrigadas em qualificar nem devem ser (apesar de muitas possuírem programas de qualificação profissional, o que é louvável). O Estado é o responsável em qualificar as pessoas com deficiência para, a partir daí, exigir das empresas a sua inclusão.

O trabalho será dividido em três capítulos, os quais se concatenam em uma ordem didática. O primeiro tratará do Direito à Inclusão, sendo, inicialmente, abordado um momento histórico para se entender de onde e quando vem a discriminação em relação às pessoas com deficiência, que foi enraizada em nossa sociedade há muito tempo e até hoje elas sofrem as consequências da exclusão. Em seguida, no mesmo capítulo serão demonstradas as normas tanto internacionais como nacionais sobre a pessoa com deficiência de forma cronológica, indicando que a inclusão é um direito que está positivado. E, por último, ainda neste capítulo, serão esboçadas algumas ações feitas pela inserção da pessoa com deficiência demonstrando a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) e outros órgãos

agindo de forma a inserir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho e não incluí-las.

O segundo capítulo tratará da habilitação com sinônimo de qualificação, em que se defende que para haver inclusão deve-se habilitar a pessoa com deficiência. Serão explicados alguns conceitos legais do que vem a ser habilitação e reabilitação, assim como expressões que constam na lei de cota. Através destes conceitos chega-se ao serviço de habilitação e reabilitação do INSS, demonstrando seu funcionamento e alguns conceitos de pessoa com deficiência que hoje são utilizados para enquadramento tanto na lei de cotas, quanto para alguns programas de reabilitação. Por fim, revela-se o novo panorama onde é necessário qualificação para incluir o deficiente no mercado de trabalho.

E por último, o terceiro capítulo, demonstrará que é responsabilidade do Estado a qualificação das pessoas com deficiência para poder exigir a inclusão pela lei de cotas. A tese será defendida durante vários momentos da monografia, através de alguns julgados, doutrinas e por dados estatísticos os quais demonstram que os deficientes não estão qualificados e que o Estado se preocupa cada vez mais com o assistencialismo, deixando este grupo fora do mercado de trabalho que está exigindo cada vez mais qualificação dos candidatos, pois só com qualificação as empresas poderão competir em igualdade com as demais.

Ao final serão demonstrados alguns projetos e programas que têm sido feitos tanto por parte do Estado como por entidades privadas, porém são isolados, sendo que não há políticas específicas de qualificação das pessoas com deficiência, nem mesmo o Estado busca demonstrar a importância e seu valor para a sociedade.

1. O DIREITO À INCLUSÃO

A discussão acerca da inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho é recente entretanto a exclusão é muito antiga. Atualmente, a questão da inclusão está sendo muito debatida em audiências públicas, palestras, fóruns, etc. Contudo, para entender a razão dos deficientes terem se tornado um grupo de minorias é necessário buscar ou tentar demonstrar a origem do problema, para que não se repita o que já foi feito pelos deficientes e que não deu certo. Para tanto, se faz necessário descrever um pequeno histórico sobre os deficientes no mundo, pois, assim, demonstrar-se-á que as concepções e rotulações dadas às pessoas com deficiência alteraram-se com o decorrer dos tempos, chegando até a atualidade numa idéia de que para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é necessária a sua qualificação.

1.1. Breve histórico acerca da inclusão do deficiente na sociedade e no mercado de trabalho.

Desde muitos anos, a partir de relatos e documentos, revelam que os deficientes sempre sofreram discriminação e exclusão. Eram tratados como incapazes pela sociedade, até mesmo no livro Sagrado do Cristianismo (Bíblia Sagrada - Antigo Testamento) no tocante à Lei de Santidade, transcrito no livro de Levítico, que dizia:

Javé falou a Moisés: 'Diga a Aarão: Nenhum de seus descendentes, nas futuras gerações, se tiver algum defeito corporal, poderá oferecer o alimento do seu Deus. Não poderá apresentar-se ninguém defeituoso, que seja cego, coxo, atrofiado, deformado, que tenha perna ou braço fraturado, que seja corcunda, anão, que tenha defeito nos olhos ou catarata, eu tenha pragas pustulentas, ou que seja eunuco. Nenhum dos descendentes do sacerdote Aarão se apresente, com algum defeito, para apresentar oferecer o alimento do seu Deus. Ele poderá comer das porções sagradas e santíssimas, mas não ultrapassará o véu, nem se aproximará do altar: ele tem defeito corporal e não deverá profanar as minhas coisas sagradas, porque eu sou Javé, que as santifico'. (LEVÍTICO, 21:16-23)

Ou seja, para ser sacerdote da igreja não poderia ter qualquer tipo de deficiência. Entretanto, quem possuísse alguma deficiência poderia participar da comunhão, mas não lhe era permitido oferecer o corpo de Cristo. Nesta época era comum afastá-los do seio da sociedade.

Na Grécia antiga, os deficientes eram excluídos do meio social onde viviam por serem diferentes. Os espartanos só aceitavam crianças perfeitas, pois, para defender seu Estado, seriam necessários homens fortes e aparentemente saudáveis, pessoas com algum tipo de deficiência eram jogadas de um abismo (Taygetos) com cerca de 2400 metros de altura. Muitos filósofos da época também não aceitavam as pessoas nascidas com algum defeito, deveriam ser mortas, excluídas da sociedade, dentre eles, alguns importantes como Aristóteles e Platão, que dizia:

Convém, segundo princípios aqui assentados, que sejam freqüentes os enlaces dos melhores indivíduos de ambos os sexos e, ao contrário, raros os dos maus. Vale apenas criar filhos dos primeiros e não dos últimos, se é que se quer que o rebanho conserve sem degeneração toda a beleza (...) Os filhos bem nascidos serão levados ao berço comum e confiados a amas-de-leite que terão habitações à parte em um bairro da cidade. Quanto às crianças enfermiças e as que sofrerem qualquer deformidade, serão levadas, como convém, a paradeiro desconhecido e secreto (...) Quanto aos corpos de constituição doentia, não lhes prolongava vida e os sofrimentos com tratamento e purgações regradas, que os poriam em condições de se reproduzirem em outros seres fadados provavelmente a serem iguais aos progenitores (...). (Platão pp 130, 133, 207 e 209 apud MELO, 2004, p.29).

Contudo, essa concepção dos filósofos, especificamente Platão e Aristóteles, no entendimento da época não tinham o condão de fazer crueldade pura e simplesmente com os deficientes, explicavam sua repulsa pelos portadores de deficiência por dois fundamentos: o primeiro era do organicismo, onde era necessário deixar a *polis grega* em perfeita harmonia sem problemas que interferissem no bem estar da coletividade; o segundo fundamento é de caráter religioso e místico que concentra-se no entendimento de que as pessoas com deficiência foram castigadas por algo de errado que cometeram ou seus pais seja no passado ou presente, com isso estão pagando o erro com a deficiência, como forma de punição dos deuses. Por serem taxadas de amaldiçoadas deveriam ser eliminadas da *polis*. Observe que nessa época o deficiente era tratado como um peso para a organização da sociedade e uma maldição trazida por deuses. Essa política de eliminação foi conhecida como “políticas eugênicas”, que buscavam aniquilar qualquer pessoa diferente dos padrões da sociedade da época. (LORENTZ, 2006).

Surgiram ainda várias leis que permitiam a execução de deficientes físicos, como a Lei das XII Tábuas que dizia: “I – Que o filho nascido monstruoso seja morto imediatamente.” Em outro trecho: “II – contra aquele que destruiu o membro de outrem e não transigiu com o mutilado, seja aplicada a pena de Talião” (MELO, 2004, p.33), ou seja, o autor da agressão pagava a pena sofrendo a mesma agressão que cometeu, só aumentando assim o número de deficientes. Outros códigos e leis também tratavam de eliminar o deficiente da sociedade, como o Código de Manu que dizia que o deficiente não poderia participar da herança (MELO, 2004).

Na mesma sociedade grega, começaram a surgir normas que objetivavam o assistencialismo aos deficientes. Por ser a sociedade que mais castigou os deficientes, não poderia deixar de ser, a que primeiro notasse o erro cometido, logo, criaram alguns benefícios assistencialistas, porém, destinados primeiramente aos soldados gregos que retornavam das guerras com alguma deficiência. As pessoas já nascidas com deficiência não obtinham tal benefício assistencial, mesmo com a assistência havia uma grande discriminação, pois os deficientes iriam receber os benefícios assistenciais mas não poderiam trabalhar, evidenciando a idéia de incapacidade dos deficientes para o trabalho. (MELO, 2004).

Com a eclosão do Cristianismo, na passagem da Antiguidade Clássica para a Idade Média, o ideário de eliminação passa a ser substituído para o de assistencialismo às pessoas com deficiência. Contudo, tornaram-se necessárias algumas mudanças dentro da igreja, pois nela o conceito de igualdade ainda não era tão aceito por haver hierarquia na sua organização. Três foram os fatores fundamentais para a quebra de paradigmas dentro da igreja: a Reforma Protestante em 1520, a Revolução Científica e o advento do Capitalismo. Não era mais possível nesse período aceitar que a deficiência seria um castigo de Deus. Com isso, a Igreja passou a atender os deficientes em ‘Casa de Assistência’. Essa nova perspectiva passou a ser difundida em outros países devido à amplitude da igreja Católica no mundo. (LORENTZ, 2006).

Na Inglaterra, por volta de 1531 no reinado de Henrique VII, foi elaborada uma lei, chamada ‘Lei dos Pobres’, em que era autorizado aos ‘velhos abandonados’ e ‘pessoas portadoras de defeitos físicos sérios’ a pedirem esmolas

nas ruas, como forma de sobrevivência e de o Estado acreditar que estaria assistindo aos deficientes, permitindo que os mesmos buscassem seu sustento pela caridade da população. (MELO, 2004)

Os deficientes passaram a laborar por volta de 1723, quando da criação das *Workhouse* na Inglaterra. Eram casas que utilizavam mão-de-obra de deficientes, porém pelo fato de ainda ser muito precária a idéia de trabalho a essa minoria as vagas acabaram sendo preenchidas pelos pobres. A sociedade desta época buscava integrar as pessoas portadoras de deficiência ao meio social, porém não reconheciam ainda as suas qualidades, protegiam-nas por demais, dificultando a inclusão do deficiente, conforme dispõe Lutiana Nacur Lorentz:

Na visão deste trabalho outro erro medular desta fase foi o fato de a autonomia da pessoa com deficiência ter sido pouco estimulada já que ela era educada para uma vida confinada em determinados espaços 'especiais', tais como escolas especiais de ensino, oficinas especiais de produção, etc., e quando a mesma tentava ingressar em espaços sociais 'normais' não o conseguia.

A pessoa com deficiência não tinha autonomia, não era o sujeito de seu processo de emancipação e, de outro lado, a sociedade a via como uma estranha e não se encontrava nem física ou socialmente adaptada para este convívio com a diversidade. (LORENTZ, 2006, p.137).

Com a Revolução Industrial, observou-se que muitos trabalhadores laboravam em condições deploráveis, merecendo destaque os deficientes que não recebiam benefícios assistenciais e que trabalhavam, pois, se para as pessoas sem deficiência o ambiente de trabalho não era favorável, imagine os deficientes que necessitavam de um local mais adequado às suas limitações. Com isso, como primeiro passo para melhores condições de trabalho foram criadas algumas leis de higiene no ambiente de trabalho. (MELO, 2004).

Com a eclosão da Primeira Guerra Mundial o número de deficientes aumentou substancialmente, pela vinda de soldados mutilados nos campos de batalha. Com isso, vários projetos de habilitação e reabilitação aos deficientes foram realizados para tentar reinseri-los no mercado de trabalho, porém, esbarrou-se em um problema, pois, enquanto os soldados guerreavam, suas vagas de emprego estavam sendo ocupadas pelos que ficaram e com o retorno não conseguiram se realocar no mercado de trabalho, pois não possuíam mais as condições físicas de antes. Foi nesse íterim que surgiu a Organização Internacional do Trabalho, criada

pelos países vencedores em busca de uma paz social e melhores condições de trabalho (ALVARENGA, 2009).

Conforme dispõe Lutiana Nacur Lorentz, em sua obra *A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas Portadoras de Deficiência*, o histórico dos portadores de deficiência é dividido em quatro fases: a primeira denominada fase da eliminação; segunda, a fase do assistencialismo; terceira, a fase da integração; e por último e atual a fase da inclusão, que será o foco do trabalho.

1.2. Direito à inclusão no mercado de trabalho.

Na concepção moderna o princípio da igualdade impera, apesar de algumas desigualdades ainda serem observadas em pleno século XXI. A Constituição Federal de 1988 traz a igualdade como valor supremo em seu preâmbulo e confirma sua relevância e importância como um Direito Fundamental no seu artigo 5º. É com a concepção moderna deste princípio que surge a fase da inclusão do portador de deficiência física na sociedade e a “luta” pela sua inclusão no mercado de trabalho.

Muitos doutrinadores como Hanna Arendt e Norberto Bobbio consideram o trabalho um direito essencial à vida. Hanna Arendt, em seu livro *A Condição Humana*, demonstra a evolução do ser humano e coloca o trabalho como condição de vida, pois sem o mesmo não seria possível atualmente sobreviver:

A mais clara indicação de que a sociedade constitui a organização pública do próprio processo vital talvez seja encontrada no fato de que, em tempo relativamente curto, a nova esfera social transformou todas as comunidades modernas em sociedades de operários e de assalariados; em outras palavras, essas comunidades concentraram-se imediatamente em torno da única atividade necessária para manter a vida – o labor. (ARENDR, 2007, p. 56).

Norberto Bobbio destaca a importância do direito ao trabalho, igualmente do direito à instrução e à saúde, colocando-os como direitos fundamentais sociais, porém afirma que para alcançá-los teoricamente todos os cidadãos devem estar em igualdade. Com isso deixa claro que para as liberdades negativas todos são iguais, ou seja, diante do poder individual do cidadão e do poder do Estado nada este poderá fazer, pois não lhe cabe a escolha de um exercício de um direito de liberdade. Todavia, perante um direito social o Estado tem o dever de agir.

Enquanto os direitos de liberdade nascem contra o superpoder do Estado – e, portanto, com o objetivo de limitar o poder – ,os direitos sociais exigem, para sua realização prática, ou seja, para a passagem da declaração puramente verbal à sua proteção efetiva, precisamente o contrário, isto é, a ampliação dos poderes do Estado. (BOBBIO, 2004, p.87).

Demonstra que para alguns direitos sociais é necessário identificar as diferenças e aplicar o princípio da igualdade de forma positiva aos que necessitam de uma melhor proteção do Estado.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos feita pela ONU e assinada em 1948, traz, em seu artigo 23,1) a concepção de trabalho como um direito humano fundamental: “1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.”, assegurando a todos os cidadãos o direito ao trabalho, independente de sua condição, informando que é livre a escolha de emprego, contudo para os deficientes a livre escolha não deve ser entendida como um direito individual, mas sim um direito social, pois, logo após, a própria declaração trata de relativizar a livre escolha de emprego ao assegurar as condições justas e favoráveis de trabalho, onde para que possa haver a livre escolha é necessário igualar as condições na busca pelo emprego. (ONU, 2010).

1.2.1. Normas Internacionais sobre as Pessoas com Deficiência..

Com a assinatura do Tratado de Versalhes, em 1919, na sua parte XIII consta a criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT que surgiu, para que se buscasse melhoria das relações de trabalho e na legislação trabalhista. O primeiro passo da OIT na busca pelos direitos dos deficientes no mercado de trabalho foi a Recomendação n. 22, que tratou das indenizações acerca de acidentes de trabalho, na qual pessoas que se incapacitavam para o trabalho deveriam ser amparadas por uma indenização. No Brasil o benefício chama-se acidente de trabalho, pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Observa-se que na França, após a Primeira Guerra Mundial, a legislação do país tratou dos deficientes “nascidos na guerra” para habilitá-los ou reabilitá-los para o trabalho, garantindo escolas profissionalizantes gratuitamente. Veja que naquela época já surgia a concepção de que um deficiente para ser alocado no mercado de trabalho de forma igualitária deveria ser qualificado e o

Estado deveria ser responsável pela habilitação, pois sem qualificação o deficiente continuaria ficando à margem da sociedade.

‘... Na França, onde, por Lei assinada em 2.01.1918, todo o militar ferido na guerra ou portador de uma deficiência devido às suas atividades de soldado e que se tornasse incapacitado para o trabalho civil ou militar, tinha o direito de inscrever-se gratuitamente em uma escola profissionalizante, tendo em vista a necessidade de sua readaptação para o trabalho e sua colocação no mercado competitivo.’ (...). (Otto Marques da Silva p. 305 apud MELO, 2004, p.37).

Após a Segunda Guerra as pressões ficaram ainda mais intensas para que o Estado tomasse medidas para implantação de políticas de reabilitação para os mutilados. Foi com a Recomendação da OIT n. 99, de 1955, que estipulava que os países membros deveriam fazer políticas de inserção do deficiente no mercado de trabalho, que o panorama mundial começou a ser modificado com relação as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A partir desta recomendação não se discriminava quem era deficiente proveniente de guerra ou os já nascidos deficientes, ou seja, todas as pessoas com deficiência teriam direito a reabilitação ou habilitação ao trabalho. Porém, como foi apenas uma recomendação, os países membros não teriam obrigatoriedade de cumprir, servindo apenas como orientação para as legislações internas. (GUGEL, 2007).

Logo após esta recomendação , a OIT elaborou a Convenção n. 111, em 4 de junho de 1958 (ratificada no Brasil pelo decreto n. 62.150/68), sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão que diz no seu art. 1º:

1. Para fins desta Convenção, o termo ‘discriminação’ compreende:
a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão

Com isso, demonstra que todo país signatário desta convenção, a qual o Brasil faz parte, não poderá discriminar qualquer pessoa na relação de emprego. Como a Recomendação n. 99 da OIT sobre habilitação e reabilitação não traz uma pecha de obrigatoriedade, foi criada a Convenção de n. 159 da OIT que foi elaborada em 01 de junho de 1983, sendo ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1990 pelo Decreto Legislativo n. 51 e promulgada pelo Decreto n. 129 de 18 de maio de 1991, a qual prevê a Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas

Deficientes, agora como convenção, torna obrigatório seu cumprimento pelos países membros.

Antes da Convenção 159 da OIT, após as duas grandes guerras e a Guerra do Vietnã a ONU proclamou a Declaração dos Deficientes Mentais, em 1971 através da Resolução n. 2.856, a qual contribuiu para eliminação de qualquer forma de exclusão dos deficientes mentais do mercado de trabalho, sendo necessário que fosse comprovado por peritos especialistas, caso o deficiente não fosse considerado apto ao trabalho, retirando assim o poder discricionário do empregador em não contratar deficientes. Após esta resolução, a ONU em 1975, pela Resolução n. 3.084, elaborou a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, garantindo os direitos dos portadores de deficiência aos países membros da ONU. (GUGEL, 2007).

Esta declaração era apenas uma orientação a ser seguida pelos países membros. Foi apenas em 30 de março de 2007 que a ONU editou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, que foram assinados em Nova York, onde tratam, dentre vários direitos relativos aos deficientes, o da Reabilitação e Habilitação (art.26) e do Trabalho e Emprego (art.27). Esta convenção foi recepcionada pelo Brasil como emenda constitucional, conforme dispõe artigo 5º, parágrafo 3º da CF¹, o que é uma grande vitória para aqueles que defendem os direitos dos deficientes. Foi ratificada no Brasil pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 o qual dispõe:

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e Considerando que o Congresso Nacional aprovou, por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, conforme o procedimento do § 3º do art. 5º da Constituição, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007;²

¹ Dispositivo trazido pela Emenda Constitucional nº45 de 2004, que dispõe: “Art.5º,§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.”

² Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, sendo recepcionado pela CF nos termos do artigo 5º, §3º. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 16 maio 2010.

Assim, tornando a única convenção até a presente data que foi recepcionada no ordenamento jurídico brasileiro como emenda constitucional.

1.2.2. Normas internas sobre as Pessoas com Deficiência.

No Brasil, as primeiras normas a surgir especificamente para o deficiente físico foi em 1978 - em consequência da Resolução n. 3.084 da ONU - através da Emenda Constitucional n. 12, que estipulava garantias na condição social e econômica dos deficientes físicos. Uma delas era a garantia de “assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do País”³. Nesta mesma emenda é assegurado a “proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários”⁴. Portanto, observa-se que somente em 1978 o legislador brasileiro se preocupou com o mercado de trabalho para os deficientes. (MARANHÃO, 2005 p.80).

A partir da Constituição Federal do Brasil de 1988, os direitos aos deficientes passaram a ser mais visíveis. Vários são os artigos que a CF trouxe para diferenciar o deficiente tentando igualá-lo as condições normais do cotidiano. Os artigos que especificamente tratam do deficiente físico e do direito ao trabalho, são: 5º XIII⁵, 6º⁶, 7º XXXI⁷, 22 XVI⁸, 23 II⁹, 24 XIV¹⁰, 37 VIII¹¹, 203 IV¹², 208 III¹³, 227 §1º

³ Artigo único, inciso II da emenda constitucional n. 12 de 17 de outubro de 1978.

⁴ Artigo único, inciso III da emenda constitucional n. 12 de 17 de outubro de 1978.

⁵ “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;” ao deficiente físico também é assegurado exercer qualquer atividade, observando o que já foi exposto quanto à natureza deste direito para os deficientes, que é um direito fundamental social e não individual.

⁶ “Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.” Aqui fica claro que o trabalho é um direito social, onde o Estado tem o dever de prestar tais direitos.

⁷ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;”

⁸ “Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre: (...)XVI - organização do sistema nacional de emprego e condições para o exercício de profissões;” ou seja, a União é responsável para organizar alternativas que viabilize o exercício de profissões para todos os brasileiros em condições de trabalhar, devendo ter uma atenção maior para aqueles que possui uma maior dificuldade de inclusão no mercado de trabalho, como: os Portadores de Deficiência, os Idosos, Jovens sem experiência, etc.

II¹⁴, 227 §2º c/c art. 244¹⁵ e, principalmente, o art. 5º o qual traz o princípio da igualdade, que faz parte do pilar principal da CF. Através deste princípio comprova-se que o deficiente não possui condições igualitárias para ter acesso ao mercado de trabalho, pois, para que o deficiente esteja em igualdade com os demais candidatos, deveria ter sido qualificado pelo Estado não bastando a garantia da vaga nas empresas sem que tenha qualificação profissional para atuar no emprego, se assim for, o deficiente será apenas inserido no mercado de trabalho e não incluído como é o que se espera. Contudo, o Estado deve criar condições para igualar o deficiente aos outros candidatos quanto à profissionalização.

⁹ “Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios: (...)II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;” este dispositivo é um dos que comprovam que o Art. 5º, XIII, para os deficientes deve ser tratado como um Direito Social e não individual, pois naquele os entes federativos são responsáveis pela proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência, ou seja, todo e qualquer direito referente aos portadores de deficiência devem ser protegidos e garantidos pelo Estado.

¹⁰ “Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre: (...)XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência;”

¹¹ “Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (...) VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;” o Estado confirma que para o ingresso no mercado de trabalho é necessário a qualificação, pois para adentrar no serviço público o portador de deficiência deve ser qualificado profissionalmente em um nível educacional, para ser aprovado em um concurso público.

¹² “Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: (...) IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;”

¹³ “Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de: (...) III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;”

¹⁴ “Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. § 1º - O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança e do adolescente, admitida a participação de entidades não governamentais e obedecendo os seguintes preceitos: (...) II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.”

¹⁵ “§ 2º - A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.”

“Art. 244. A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência, conforme o disposto no art. 227, § 2º.”

O direito à igualdade de oportunidade para o trabalho é um direito fundamental social previsto no art. 7º, XXXI da CF e a liberdade de trabalho é um direito fundamental individual estipulado no art. 5º, XIII da CF, porém apesar de estar previsto no art. 5º XIII, como sendo um direito fundamental individual, tal preceito não deve ser aplicado rigorosamente para as pessoas com deficiência, pois este artigo combinado com o 23, II da CF, que diz “Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios: [...] II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência.”(grifo nosso). Ou seja, é dever dos entes federativos garantir os direitos dos deficientes. Para melhor esclarecimento vale aqui destacar que o art. 7º foi inserido na CF, no Título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais), Capítulo II (Dos Direitos Sociais) sendo classificado pela doutrina como direitos fundamentais positivos, conforme disciplina Alexandre de Moraes:

Direitos Sociais são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras *liberdades positivas*, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. (MORAES, 2008, p. 193).

Enquanto que o art. 5º trata Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, disciplinado no Título II, Capítulo I da CF, que são os direitos fundamentais de primeira geração sendo classificados como direitos negativos. São normas em que o poder do Estado não pode imperar ao arbítrio do cidadão, conforme dispõe Paulo Bonavides:

Os direitos da primeira geração ou direitos da liberdade têm por titular o indivíduo, são oponíveis ao Estado, traduzem-se como faculdade ou atributos da pessoa e ostentam uma subjetividade que é seu traço mais característico; enfim, são direitos de resistência ou de oposição perante o Estado.

Entram na categoria do *status negativas* da classificação de Jellinek e fazem também ressaltar na ordem dos valores políticos a nítida separação entre Sociedade e o Estado. (BONAVIDES, 2004, p. 563-564).

Pela classificação doutrinária, o art. 5º trata de direitos em que o indivíduo tem a liberdade de requerê-los ou não, são direitos individuais, onde o Estado não deve intervir para não usurpar de direitos que não lhe cabe decidir a

aplicabilidade, sendo, contudo, a regra geral dos direitos de primeira geração, vale salientar que alguns deles podem ser flexionados para que seja garantido, sua efetividade, como é o caso do inciso XIII do art. 5º que trata da livre escolha para o exercício de qualquer trabalho, trazendo para a interpretação as pessoas com deficiência. Este dispositivo fica prejudicado na sua natureza (como direito individual), devendo ser relativizado (para um direito social), pois ao deficiente não é garantido a livre escolha de sua profissão, ou seja, não há igualdade na condição de profissionalização. Gilmar Ferreira Mendes demonstra que nem todo direito individual poderá ser alcançado se o Estado não fornecer mecanismos para sua satisfação:

Como ressaltado, a visão dos direitos fundamentais enquanto *direitos de defesa* (*Abwehrrecht*) revela-se insuficiente para assegurar a pretensão de eficácia que dimana do texto constitucional. Tal como observado por Krebs, não se cuida apenas de *ter liberdade em relação ao Estado* (*Freiheit vom...*), mas de *desfrutar essa liberdade mediante atuação do Estado* (*Freiheit durch...*).

A moderna dogmática dos direitos fundamentais discute a possibilidade de o Estado vir a ser obrigado a criar os pressupostos fáticos necessários ao exercício efetivo dos direitos constitucionalmente assegurados e sobre a possibilidade de eventual titular do direito dispor de pretensão a prestações por parte do Estado. (MENDES, 2006, p.6).

Corroborando com o mesmo entendimento, José Afonso da Silva, ao conceituar os direitos sociais como direitos positivos e defendendo a flexibilização dos direitos individuais para sua real e efetiva aplicabilidade:

Assim, podemos dizer que os *direitos sociais*, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais (o caso dos deficientes no Brasil). São, portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade. Valem como pressuposto do gozo dos direitos individuais na medida em que criam condições materiais mais propícias ao auferimento da igualdade real, o que, por sua vez, proporciona condição mais compatível com o exercício efetivo da liberdade. (grifo nosso). (SILVA, 2005, p. 286-287).

Enfim, para demonstrar que os deficientes devem ser assistidos pelo Estado, enquanto garantidor de direitos, basta combinar este dispositivo (art. 5º, XIII) com o art. 23, II, conforme já exposto acima, para confirmar ainda mais que tal preceito é norma de segunda geração (com relação às pessoas com deficiência),

pois cabe aos entes federativos garantir os direitos individuais das pessoas com deficiência.

Com relação à igualdade na oportunidade de emprego, deve ser observado que muitos deficientes não têm condições reais de competir em igualdade com um não deficiente, ou até mesmo ser um candidato em potencial para garantir uma vaga que lhe é destinada, pois, os mesmos não têm uma qualificação profissional condizente com o que a vaga exige. Seguindo nesta linha de pensamento, em 1981 a ONU instituiu o "International Year of Disabled Persons" - Ano Internacional das Pessoas Deficientes, buscando "acordar" o mundo quanto aos problemas que os deficientes enfrentam e buscar alternativas para solucionar o problema. Foi quando no ano de 1982 através da Resolução 37/52 criou e aprovou o "World Programme of Action Concerning Disabled Persons" - Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência, justamente para promover uma cooperação de todo o mundo em busca de ações que visassem a melhoria nas condições de vida da pessoa com deficiência. (STUMMER, 1982). Eis o objetivo deste programa:

1. A finalidade do Programa de Ação Mundial referente às Pessoas Deficientes é promover medidas eficazes para a prevenção da deficiência e para a reabilitação e a realização dos objetivos de "igualdade" e "participação plena" das pessoas deficientes na vida social e no desenvolvimento. Isto significa oportunidades iguais às de toda a população e uma participação eqüitativa na melhoria das condições de vida resultante do desenvolvimento social e econômico. Estes princípios devem ser aplicados com o mesmo alcance e a mesma urgência em todos os países, independentemente do seu nível de desenvolvimento.

Definindo no seu item 12 o que vem a ser as oportunidades de igualdades:

12. A igualdade de oportunidades é o processo mediante o qual o sistema geral da sociedade - o meio físico e cultural, a habitação, o transporte, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades de educação e de trabalho, a vida cultural e social, inclusive as instalações esportivas e de lazer - torna-se acessível a todos. (grifo nosso)

Assim, para igualar as oportunidades de emprego (art. 7º, XXXI) do deficiente físico perante os não deficientes, é necessário entender que a livre escolha da profissão (art. 5º XIII) é um direito social, onde o Estado deverá trabalhar na qualificação do deficiente para, com isso, igualar as oportunidades de emprego e

como os entes da federação são responsáveis em garantir os direitos dos deficientes (art. 23, II), entende Dâmares Ferreira que o município, por estar mais próximo do povo, deve ter uma responsabilidade maior com relação a garantia desses direitos, em seu artigo diz:

Ao Estado o constituinte somou o dever de não intervenção na liberdade ao trabalho ao dever de prestar as condições necessárias para o exercício da referida liberdade. Isso porque, no caso do trabalhador com deficiência, não basta a não intervenção do Estado para lhe garantir a liberdade de trabalho, pois há uma dependência deste à prestação material que lhe supra a *desigualdade real* e lhe garanta a igualdade real de oportunidade para o trabalho.

O direito do referido trabalhador a tais prestações materiais decorre de dois comportamentos impostos constitucionalmente ao Estado: o dever de não intervir na liberdade para o trabalho e o dever de prestar providências materiais igualizantes – sendo que último, traz implícito em si uma proibição de tratamento formalmente igual em relação aos trabalhadores não portadores de deficiência. (FERREIRA, 2009, p.64).

Ante a exposição da autora, depreende-se que é necessário que o Estado disponibilize materiais (adaptações arquitetônicas, transporte, educação, cursos, profissionais qualificados, dentre outros) para que o deficiente fique em igualdade com os demais, pois, apesar da CF prever a liberdade de emprego, não seria possível cumpri-la se o deficiente não estivesse amparo do Estado. Nesse mesmo entendimento de que o Estado é responsável pela intervenção (trazer ferramentas igualizantes) na liberdade de emprego para os deficientes, convergem os países signatários da Convenção 159 da OIT (da qual o Brasil faz parte) que dispõe no seu art. 7º:

Artigo 7 As autoridades competentes deverão adotar medidas para proporcionar e avaliar os serviços de orientação e formação profissional, colocação, emprego e outros semelhantes, a fim de que as pessoas deficientes possam obter e conservar o emprego e progredir no mesmo; sempre que for possível e adequado, serão utilizados os serviços existentes para os trabalhadores em geral, com as adaptações necessárias

Nota-se que a Convenção 159 da OIT deixa bem claro que aos deficientes devem ser garantidas a obtenção, conservação e progressão no emprego, tornando a inclusão não só numa conquista de uma vaga no emprego, mas sua permanência e possível ascensão no mesmo.

Foi pensando na inserção que o legislador brasileiro criou a lei 8.213/91 que trata dos Planos de Benefícios da Previdência Social. O artigo 93 da referida lei tratou das cotas para deficientes nas empresas:¹⁶

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção.(grifo nosso)

Portanto, este artigo foi criado com o intuito de inserir o deficiente no mercado de trabalho e não incluí-lo, tentando, assim, proteger o direito a liberdade de emprego juntamente com a igualdade na oportunidade de emprego, como dispõe Glaucia Lopes:

Sistema de reserva legal de vagas ou sistema de cotas é o mecanismo compensatório utilizado para inserção de determinados grupos sociais, facilitando o exercício dos direitos ao trabalho, à educação, à saúde, ao esporte, etc. É uma forma de ação afirmativa com intuito de tentar promover a igualdade e o equilíbrio de oportunidades entre diversos grupos sociais. (LOPES, 2005, p. 95).

Entretanto, o que se entende é que esta lei não é suficiente para garantir a colocação ou conservação do deficiente no mercado de trabalho e muito menos garante a progressão do mesmo no emprego. Conforme se pretende demonstrar, a lei de cotas não foi suficiente para atender o que preleciona o art. 7º da Convenção n. 159 da OIT. O que se busca nessa lei de cotas é a inserção a qualquer custo, esquecendo que o que deve ser observado é a inclusão, ou seja, deve-se manter um meio ambiente de trabalho, acolhedor, acessível não só ao deficiente, mas muito mais para quem precisa de adaptações, tanto físicas, quanto atitudinais.

O poder constituinte reformador, através do Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009, que passou a ter força de emenda constitucional, traz a oportunidade de emprego mais claramente como norma constitucional devendo ser observado, a igualdade nas condições de emprego para que o Deficiente seja incluído no mercado de trabalho, com uma maior atuação do Estado:

1.Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se

¹⁶ Foi através deste artigo 93, que esta lei ficou conhecida como “lei de cotas”.

manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

(...) b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;

(...) e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;

f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;

Portanto a inclusão é uma atitude que deverá ser promovida por todos. Entretanto o Estado é o maior responsável em incluir o deficiente no mercado de trabalho, pois são inúmeras as normas que determinam tal atitude, inclusive determinação da Carta Magna, que permitiu (Art. 5º, parágrafo 3º da CF) a inserção da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, como emenda constitucional, pelo Decreto n. 6.949/09, ficando evidente que falta fazer muito ainda para a inclusão do deficiente no mercado de trabalho.

1.3. Ações feitas para inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Atualmente alguns setores buscam inserir o deficiente no mercado de trabalho, não se preocupando com a sua inclusão, mas apenas com o cumprimento da lei de cotas.

Ultimamente, a atuação do Ministério Público do Trabalho - MPT, acerca dos direitos da pessoa com deficiência, tem sido mais visível. O MPT tem trabalhado para que as cotas de reserva de emprego para os deficientes sejam cumpridas, através de Ação Civil Pública (ACP), onde seus efeitos são *erga omnes* atingindo, assim, todos os deficientes que foram lesionados pelo não cumprimento

da lei, tentando garantir também que a estrutura física das empresas sejam adaptadas para uma nova realidade, na relação de emprego. (GUGEL, 2007)

Outra forma de atuação do MPT é através de inquérito civil administrativo, onde serão apuradas possíveis irregularidades na relação de trabalho, para se verificar se será necessário o ingresso de alguma ação civil pública para o regular cumprimento da lei. Porém, o inquérito civil não é elemento indispensável para a propositura de ACP. (GUGEL, 2007)

O inquérito civil serve para se apurar algumas irregularidades nas empresas para tentar solucionar o problema mais rapidamente e sem provocar o Judiciário. O MPT tem feito os chamados Termo de Compromisso de Ajuste de Conduta – TCAC, onde é feito um contrato em que a empresa se responsabiliza num período de tempo para se enquadrar nas regras impostas pela lei de cotas. Caso seja verificado que a empresa não cumpriu com o estabelecido no TCAC, será punida com multa pecuniária estabelecida no termo. (GUGEL, 2007)

Os TCAC são formas extrajudiciais de solução de conflitos, tornam-se títulos executivos, conforme art. 876 da CLT. Outra forma é a realização de audiências públicas pelo MPT para que sejam apuradas denúncias, de lesões causadas aos trabalhadores, ou que seja feita para se verificar o possível ajuizamento de ACP. (GUGEL, 2007)

Outro ponto a ser levantado é a questão da norma pura, pois se formos aplicá-la na sua forma seca deve ser entendido que, para inserir uma pessoa deficiente no sistema de cotas, esta deve ser um beneficiário reabilitado, ou uma pessoa portadora de deficiência habilitada. Entretanto não é o que se observa em alguns julgados no TRT da 10ª Região, onde para alguns desembargadores, o deficiente deve ser inserido a qualquer custo, penalizando assim as empresas que não cumpram com a lei de cotas, não sendo admitida a falta de profissional qualificado no mercado, como argumento por não ter cumprido com a lei de cotas. Este entendimento é observado na maioria dos julgados (que tratam do assunto) da 2ª turma do TRT da 10ª Região, ou seja, basta a empresa não ter o percentual de

deficientes exigidos no artigo 93 da Lei 8.213/91, que a multa deve ser paga.¹⁷ Enquanto que a 1º turma e 3º turma do mesmo tribunal vêm decidindo que, para que uma empresa não seja penalizada por não cumprir o sistema de cotas, deve-se comprovar que tentou buscar profissional qualificado no mercado e não encontrou.¹⁸

¹⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª região. Recurso Ordinário. PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS E REABILITADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. EMPRESA DE VIGILÂNCIA. CONTRATAÇÃO. OBRIGATORIEDADE. 1. O art. 93 da Lei nº 8.213/1991, que prevê a reserva de cargos para pessoas portadoras de necessidades especiais não traz restrições a determinadas funções, devendo por isso ser computado o percentual fixado na norma sobre o número total de empregados da empresa 2. A compatibilidade do candidato ao emprego de vigilante, em razão dos requisitos eleitos pela norma de regência (art. 16 da Lei nº 7.102/1983), há de ser aferida em razão do grau de deficiência e das limitações apresentadas no plano concreto, sendo inadequado erigir, como óbice ao cumprimento da norma de inserção social apenas a idéia de que candidatos em tais condições não podem exercer a função. 00341-2008-016-10-00-1 RO Acórdão 2ª Turma, relator Desembargador João Amílcar. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br>. Acesso em: 28 de março de 2010. 17:23.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª região. Recurso Ordinário. PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS. EMPRESA DE VIGILÂNCIA. FUNÇÃO DE VIGILANTE. OBRIGAÇÃO DE CONTRATAÇÃO. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91. SISTEMA DE COTAS. Às pessoas portadoras de necessidades especiais deve haver um conjunto de orientações normativas que objetivem assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais, com vistas à efetividade dos valores constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da não- discriminação. Do mesmo modo, não se pode desconsiderar que, também no plano constitucional, há disposição no sentido de haver exigências mínimas para o desempenho de determinadas funções. Assim, não soa razoável que, em tese, empresa que atue no ramo de vigilância e transporte de valores não esteja obrigada a contratar vigilantes portadores de necessidades especiais conforme o sistema de cotas previsto no artigo 93 da Lei n.º 8 213/91 Nesse quadro, válida a autuação endereçada à reclamante. 2. Recurso ordinário voluntário da União conhecido e provido. 00810-2008-014-10-00-0 RO Acórdão 2ª Turma, relator Desembargador Brasilino Santos Ramos. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br>. Acesso em 28 de março de 2010 às 17:34.

¹⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª região. Recurso Ordinário. AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. INVALIDADE. Considerando as peculiaridades da profissão de vigilante, disciplinada na Lei nº 7.102/83, a qual prevê, entre outros requisitos a aprovação em curso de formação de vigilante e em exame de saúde física, mental e psicotécnico, o cálculo do percentual previsto no art. 93, da Lei nº 8.213/91 para as empresas privadas que exploram serviços de vigilância não deve incluir os empregos para os quais se exija o curso de formação de vigilantes (TRT-RO- RO-437- 2007-018-10-00-1- DJ 17.10.2008). Nessa esteira, afigura-se irregular o auto de infração da fiscalização do trabalho que considerou o percentual legal incidente sobre os 1103 empregados registrados da empresa, e não apenas sobre o efetivo, apartados os cargos de vigilantes. 00724-2008-001-10-00-0 RO Acórdão 1ª Turma, relatora Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br>. Acesso em: 02 de novembro de 2009. 14:30.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª região. Recurso Ordinário. AUTO DE INFRAÇÃO. NULIDADE. POSSIBILIDADE. PERCENTUAL MÍNIMO PARA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS. O artigo 93 da Lei nº 8.213, de 1991, dispõe que a empresa que possua mais de 100 empregados está obrigada a contratar em seus quadros o percentual de 2 a 5% de pessoas portadoras de necessidades especiais habilitadas, aí considerados os beneficiários reabilitados segurados e dependentes vinculados ao Regime Geral de Previdência Social ? RGPS, submetidos a processo de reabilitação profissional desenvolvido ou homologado pelo INSS (Portaria nº 4.677, de 29/7/1998). HERMENÊUTICA. INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA DE NORMAS. A interpretação sistemática parte do pressuposto de que as normas constantes na ordem jurídica não existem de forma isolada. Para a

Concordo com este entendimento, pois no mundo globalizado em que vivemos é preciso cada vez mais de profissionais especializados em cada área de produção.

A lei de cotas foi criada com a finalidade de inserir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, porém não basta o Estado criar normas sem disponibilizar recursos para que esta possua eficácia. O Judiciário, ao decidir sobre a reserva de vagas nas empresas, deve ser mais atento ao que dispõe o artigo 5º da Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro (Decreto Lei n. 4.657/42) que traz princípios e fundamentos aplicáveis a todo ordenamento jurídico: “Art. 5º Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum”. Assim, neste caso, a norma busca incluir não só o deficiente no mercado de trabalho, mas também no meio social. Como pode um deficiente, que já sofre com discriminações, competir de igual forma com profissionais qualificados? Ao inserir de forma compulsória um deficiente em uma empresa, apenas porque uma norma determina, estar-se-á dificultando ainda mais a inclusão do deficiente no mercado de trabalho e aumentando o abismo que se encontra entre a sociedade dita normal e os deficientes tachados de incapazes.

Não se discute o direito ao trabalho do deficiente, mas sim a forma de se alcançar este direito. Acredita-se que não é apenas com uma norma onde impõe a inserção do deficiente no mercado de trabalho que estará sendo atingido o objetivo de incluí-lo no mercado de trabalho. Para alguns, com a criação da lei de cotas foi atendido o princípio da igualdade, onde para igualar os desiguais, devem ser tratados desigualmente na medida de suas desigualdades – conforme ensinou Rui Barbosa em seu discurso *Oração aos Moços* –. Porém a desigualdade aqui tratada não é física, pois para inclusão ao mercado de trabalho indistintamente é necessário de um profissional qualificado. Com isso, para igualar as pessoas com deficiência aos demais trabalhadores é necessário que o Estado disponibilize meios

correta interpretação e aplicação do direito deve ser analisado todo o acervo jurídico positivado. A utilização do método interpretativo-sistemático do arcabouço jurídico previdenciário, as suas regulamentações, e a Instrução Normativa nº 20/2001, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, fazem inferir que não se trata de aplicar às empresas a obrigatoriedade de admitir em seus quadros qualquer portador de necessidade especial, mas o habilitado ou reabilitado. Em outras palavras, a norma refere-se aos beneficiários reabilitados, ou àqueles portadores de necessidades especiais que, de outra forma, possuam as características de habilidades existentes na empresa. Recurso ordinário conhecido e provido. 00395-2008-019-10-00-6 RO Acórdão 3º Turma, relatora Desembargadora Márcia Mazoni Cúrcio Ribeiro. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br>. Acesso em: 02 de novembro de 2009. 14:30.

para qualificar o deficiente, pois, atualmente, existem várias empresas que fazem curso de qualificação profissional, até mesmo entidades que recebem apoio do Governo como: SEBRAE, SESC, SESI, ONGs, dentre outras. Contudo não são disponibilizados cursos de qualificação específicos para este público (pessoas com deficiência) que precisa de profissionais qualificados para poder ministrar os cursos.

2. DA HABILITAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A questão a ser levantada é como identificar uma pessoa com deficiência habilitada ou reabilitada para o trabalho. Vale esclarecer, primeiramente, o que a Lei 8.213/91, dispõe em seu artigo 93 quando determina a aplicação das cotas:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção. (grifo nosso).

Veja que a lei trata de beneficiários reabilitados e pessoas portadoras de deficiência habilitadas. Os reabilitados são pessoas que já exerciam uma profissão e por algum motivo (doença, acidente) tornaram-se incapazes para aquela atividade que exerciam e, com isso, sendo beneficiários do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), poderão passar pelo serviço de reabilitação e habilitação do INSS para que sejam readaptados para outro cargo dentro da empresa. Estes entrarão na empresa pela cota de deficiente reabilitado, sendo alocados em alguma função que seja compatível com sua nova condição de saúde laborativa. O habilitado é aquele deficiente que ainda não trabalhou e a habilitação surge para que ele tenha uma qualificação e seja incluído no mercado de trabalho. O Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999, no seu art. 31, conceitua o que vem a ser a habilitação e reabilitação para pessoa com deficiência.

Art. 31. Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para o ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.

Nota-se que o deficiente deve ser habilitado para o mercado de trabalho, respeitando os seus limites laborativos, entendendo que a pessoa com deficiência para ser habilitado deve atender o art. 36, §§ 2º e 3º do decreto nº 3.298/99.

§ 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com

certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

§3º Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

É notório que a pessoa com deficiência deve ser habilitada para poder ser incluída no mercado de trabalho, seja uma habilitação profissional, seja uma habilitação (habilidade) que lhe garanta cumprir determinadas tarefas na empresa. O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) editou a Instrução Normativa n. 20 de 26 de janeiro de 2001, no mesmo sentido, conforme artigos 11 e 12.

Art. 11 Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o conjunto de ações utilizadas para possibilitar que a pessoa portadora de deficiência adquira nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso ou reingresso no mercado de trabalho.

Art. 12 Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que esteja capacitada para o exercício da função mesmo não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação.

O próprio Poder Executivo, através do MTE, regulamenta o que vem a ser pessoa habilitada ou reabilitada ao trabalho, porém não oferece mecanismos de apoio para que seja ofertada ao deficiente uma qualificação mesmo que mínima, para o deficiente ser considerado ao menos capacitado para uma função.

2.1. Do Conceito de Pessoa com Deficiência para Qualificação.

Conforme já demonstrado, o deficiente tem o direito de ser qualificado para o mercado de trabalho, contudo esta qualificação deve ser prestada de forma correta para que não seja apenas uma forma de demonstrar que o Estado esteja fazendo algo pelos deficientes.

Vale a pena ressaltar quem são os considerados deficientes para a legislação vigente no país para que, assim, possam ser identificados quais estão sujeitos à lei de cotas e os que serão considerados beneficiários da qualificação que o Estado deveria disponibilizar. O regulamento mais atual vigente no país que conceitua o que vem a ser deficiente é o Decreto n. 5.296/04 que traz no seu artigo 5º, § 1º, I:

§ 1º Considera-se, para os efeitos deste Decreto:

I - pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei nº 10.690, de 16 de junho de 2003, a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

b) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;

c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

1. comunicação;
2. cuidado pessoal;
3. habilidades sociais;
4. utilização dos recursos da comunidade;
5. saúde e segurança;
6. habilidades acadêmicas;
7. lazer; e
8. trabalho;

e) deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências;

Este decreto veio modificar o conceito anterior de deficiência que constava no Decreto n. 3.298/99, restringindo um pouco mais o que vem a ser pessoa portadora de deficiência. O Decreto n. 3.298/99 (ainda vigente) no seu artigo 3º, I, define o que vem a ser deficiência de modo geral:

I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

Observa-se que o atual conceito de deficiência é definido por aspectos clínicos, enquanto que anteriormente a Convenção 159 da OIT disciplinava o que era deficiência por um conceito com critérios mais sociais e fatídicos:

1 - Para efeitos desta Convenção, entende-se por pessoa deficiente todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

Ou seja, ao meu entendimento, houve um retrocesso no ordenamento jurídico brasileiro, pois antes, com a Convenção 159 estabelecendo o que viria a ser uma pessoa com deficiência trazia uma questão mais social de igualdade e situações de fato, o que seria atestado por laudos que comprovassem a deficiência. Atualmente, com o decreto modificando, deixa uma parcela de pessoas com deficiência fora da lei de cotas e de programas de habilitação ou reabilitação. Neste mesmo sentido entende Lilia Pinto Martins:

É importante salientar que não devemos colocar a deficiência dentro de uma concepção puramente médica, ficando associada exclusivamente à doença. Se bem que a deficiência possa ser causada por uma doença, ela não se caracteriza como doença, não devendo, portanto, ser confundida com uma das causas que a podem gerar, e que não a constitui de fato.

Muito mais atual e dinâmica é a compreensão da deficiência como parte da área de desenvolvimento social e de direitos humanos, conferindo-lhe uma dimensão mais personalizada e social. (MARTINS, 2008, p. 27)

Contudo, conforme já citado anteriormente, o Decreto 6.949/09, o qual recepcionou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, como emenda constitucional, traz no seu artigo 1º um novo conceito de pessoas com deficiência, retornando ao antigo entendimento da Convenção 159 da OIT, o qual disciplina:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

Ou seja, questiona-se se, com este novo conceito, fica revogado o que disciplinava o Decreto n. 5.296/04, e, a partir de agora, há uma maior possibilidade de identificação de novas pessoas com deficiência para o regime da lei de cotas ou esse decreto ainda é válido para a conceituação de pessoas com deficiência, deixando ainda sob análise apenas clínica a conceituação de pessoas com deficiência? Este é um problema que ainda não foi tratado juridicamente (com

relação ao artigo 3º, I do Decreto n. 3.298/99 e consequentemente artigo 5º, §1º, I do Decreto n. 5.296/04).

Contudo, já existe uma ação de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF 182 – 0/800, protocolada em 10/07/2009), proposta pela Procuradora Geral da República (à época), acerca da recepção do artigo art. 20, § 2º, da Lei nº 8.742/93 – que disciplina sobre a concessão do benefício de prestação continuada para pessoas deficientes que, assim, dispõe: “§ 2º. Para efeito de concessão deste benefício, a pessoa portadora de deficiência é aquela incapacitada para a vida independente e para o trabalho”, ou seja, é outro conceito para pessoa com deficiência – pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. A Procuradora alega em seu pedido que o respectivo artigo não foi recepcionado pela convenção que possui força de norma constitucional, requerendo sua invalidade por não recepção pela convenção. Afirma em trecho da exordial:

O certo é que até a incorporação da referida Convenção, não havia, em nosso bloco de constitucionalidade, um conceito de pessoa com deficiência expressamente consagrado. Agora há, e ele é frontalmente incompatível com aquele estabelecido no ato normativo ora impugnado.¹⁹ (PEREIRA, 2009, p.3).

Esta ADPF foi distribuída para o Ministro Celso de Mello e ainda está pendente de julgamento. Com o resultado deste julgamento, sendo declarada a não recepção do art. 20, § 2º da Lei nº 8.742/93 pela Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência e que seja empregado como conceito de deficiente o estabelecido na Convenção 159 da OIT, para concessão dos benefícios de prestação continuada, o conceito estabelecido no art. 3º, I do Decreto n. 3.298/99, também poderá ser declarado não recepcionado pela Convenção que possui força de emenda constitucional, pois o efeito da ADPF é *erga omnes*²⁰ e vinculante²¹, sendo

¹⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 182 0/800, pendente de julgamento. Requerente: Procurador – Geral da República (Deborah Macedo Duprat de Britto Pereira). Requerido: Presidente da República Congresso Nacional. Relator: Ministro Celso de Mello, 10 de julho de 2009. Disponível em: www.stf.jus.br. Acesso em 4 junho 2010. 23:58.

²⁰ Alexandre de Moraes em seu livro Direito Constitucional, 15ª edição, p. 667, revela quais são os efeitos da ADPF. “*efeitos da decisão*: a decisão terá eficácia contra todos – *erga omnes* – e efeitos vinculantes relativamente aos demais órgãos do Poder Público, cabendo, inclusive, reclamação para garantia desses efeitos.”

estabelecido, desta forma, o conceito de pessoa com deficiência o trazido pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo que foi recepcionada pelo procedimento do § 3º do art. 5º da CF. (MORAES, 2004)

O conceito, ora atacado pela ADPF 182 - 0/800, traz uma idéia de deficiência igual à incapacidade e o conceito estabelecido no art. 3º, I do Decreto n. 3.298/99 também nos traduz o mesmo entendimento. Portanto, sendo provida esta ADPF, o conceito que deverá primar será o que a CF aderiu pela Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

Toda esta explicação foi para alertar sobre os deficientes que estão hoje abarcados pela lei de cotas e os possíveis deficientes que estão fora desta lei por não atenderem o que disciplina o art. 5º, §1º, I do Decreto n. 5.296/04. Consequentemente, não estão sendo possíveis beneficiários de programas de qualificação para deficientes. Esta ADPF poderá trazer um novo entendimento ao que deve ser conceituado como pessoas com deficiência.

Os mecanismos atualmente utilizados para qualificar os deficientes físicos estão disciplinados no art. 36, §§ 2º e 3º do Decreto n. 3.298/99, que trata de identificar o que é um deficiente habilitado, ou seja, qualificado para determinado trabalho. Os parâmetros adotados por este decreto demonstram que, para que uma pessoa com deficiência seja considerada qualificada, deverá “concluir curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada” credenciada pelo MEC. Ou, caso possua habilidades adquiridas no decorrer da vida para determinada profissão, será considerado qualificado para preencher uma vaga de emprego.

²¹ O efeito vinculante das decisões do STF, vinculam toda administração pública direta e indireta, ou seja o INSS deverá respeitar esta decisão caso seja julgada procedente, conforme artigo 1º do decreto n. 2.346/97 “Art. 1º As decisões do Supremo Tribunal Federal que fixem, de forma inequívoca e definitiva, interpretação do texto constitucional deverão ser uniformemente observadas pela Administração Pública Federal direta e indireta, obedecidos aos procedimentos estabelecidos neste Decreto.” E artigo 10 da lei 9.882/99 “Art. 10. Julgada a ação, far-se-á comunicação às autoridades ou órgãos responsáveis pela prática dos atos questionados, fixando-se as condições e o modo de interpretação e aplicação do preceito fundamental. § 3º A decisão terá eficácia contra todos e efeito vinculante relativamente aos demais órgãos do Poder Público.”

Assim, torna-se evidente que a pessoa com deficiência deve se qualificar para obter oportunidades de emprego e ser apta a permanecer e progredir em um posto de trabalho, conforme disciplina artigo 7º da Convenção n. 159 da OIT.

2.2. Habilitação e Reabilitação

No Brasil, a Seguridade Social é dividida em Previdência Social – é a parte onerosa e compulsória da seguridade, onde quem trabalha deve contribuir para a previdência – e Assistência Social – a parte não onerosa, onde é prestada pelo Estado, a remuneração é pelo tesouro nacional, não é a previdência, é fornecida para os mais necessitados, como: idosos, crianças, deficientes, inválidos – nesta está o serviço de Habilitação e Reabilitação Profissional, na qual o órgão responsável pela prestação do serviço é o INSS (JULIÃO, 2002). Conforme dispõe artigo 30 do Decreto 3.298/99:

Art. 30. A pessoa portadora de deficiência, beneficiária ou não do Regime Geral de Previdência Social, tem direito às prestações de habilitação e reabilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente.

Ou seja, não são apenas as pessoas com deficiência que fazem parte do regime da previdência que tem direito ao serviço de habilitação e reabilitação, são, portanto, todos os deficientes. Neste mesmo decreto, o legislador se preocupou em definir o que viria a ser habilitação profissional, para ingresso no mercado de trabalho, de acordo com o artigo 28, § 3º:

Art. 28. O aluno portador de deficiência matriculado ou egresso do ensino fundamental ou médio, de instituições públicas ou privadas, terá acesso à educação profissional, a fim de obter habilitação profissional que lhe proporcione oportunidades de acesso ao mercado de trabalho.

(...) § 3º Entende-se por habilitação profissional o processo destinado a propiciar à pessoa portadora de deficiência, em nível formal e sistematizado, aquisição de conhecimentos e habilidades especificamente associados a determinada profissão ou ocupação.

Este serviço do INSS de habilitação e reabilitação sofre muitas críticas, pois na realidade não se sabe se ocorre realmente uma reabilitação ou habilitação de alguém que se tornou deficiente ou que já nasceu com alguma deficiência.²² E, complementando o que foi exposto no subcapítulo anterior (2.1), se

²² Alguns autores demonstram a precariedade dos serviços de reabilitação e habilitação prestados pelo INSS:

a pessoa com deficiência não for enquadrada no conceito de deficiente já explicitado, não poderá passar pelo serviço de habilitação ou reabilitação do INSS, conforme dispõe Pedro de Alcântara Kalume:

Observa-se, contudo, que, para os fins da proporcionalidade relativa à reserva de mercado de trabalho em favor dos deficientes, qualquer que seja a forma de sua capacitação para o trabalho, tanto os *habilitados* quanto os *reabilitados* deverão portar uma *deficiência, tal como legalmente conceituada, definida e classificada*. Caso contrário, não serão eles, para este fim, como tal considerados. (Grifo nosso). (KALUME, 2006, p. 26).

Alguns dados do INSS nos revelam como está sendo utilizado o serviço de habilitação e reabilitação de 2003 até 2008.

Quadro Geral sobre dados do serviço de Reabilitação do INSS – 2003/2008.

País	Anos	Clientela Registrada	Conclusão da Avaliação Inicial			Clientes Reabilitados	Clientes em Programa (1)	
			Retorno ao Trabalho	Inelegíveis	Elegíveis		Total	+240 dias
Brasil	2003	41.763	3.745	10.681	17.748	11.164	11.591	3.755
	2004	51.045	3.837	13.201	17.713	11.039	13.369	5.756
	2005	62.536	4.901	16.346	22.007	13.143	15.540	5.941
	2006	67.687	5.266	17.675	30.992	17.198	19.164	6.970
	2007	62.433	6.562	15.638	28.569	21.696	20.461	6.992
	2008	66.246	5.406	15.081	33.678	20.195	22.623	7.123

FONTE: INSS, Divisão de Reabilitação Profissional, BERP. (Adaptado pelo autor).²³ (1) Expressos pela média mensal.

Sandro Nahmias Melo em seu livro *O Direito ao Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência*, p.150. “Apesar da previsão da responsabilidade do órgão previdenciário, contudo, pouco se tem feito no Brasil, considerando a grandiosidade do problema. Os gastos da previdência têm sido grandes, todavia, mal-direcionados.”

Pedro de Alcântara Kalume em seu livro *Deficientes Ainda um desafio para o Governo e para Sociedade*, p.75. “(...)não sabemos, nem se o INSS está em condições de promover tal ‘programação profissional’, pois até do *ganho de aposentados* está retirando escorchantes contribuições, sob alegação de que só assim poderá sobreviver financeiramente; nem mesmo, igualmente, temos conhecimento de que os três ministérios envolvidos, da Educação (principalmente), da Saúde e do Trabalho promoveram ou vêm executando qualquer ação *efetivamente voltada a profissionalização do deficiente*, capaz realmente de ensinar sua habilitação profissional, em termos de Brasil e de modo a *lhe proporcionar oportunidades de acesso ao mercado de trabalho*.”

²³ Anuários estatísticos da previdência social 2005, 2006, 2007, 2008. Disponível em: <http://www.mps.gov.br/>. Acesso em 6/6/2010. 17:09

Clientes Registrados – segurados encaminhados às Equipes Técnicas de Reabilitação Profissional pela Perícia Médica para avaliação e/ou participação no Programa de Reabilitação Profissional – PRP.

Os dados revelam que de toda clientela registrada, os quais foram indicados por médicos peritos para o serviço de reabilitação profissional, apenas os elegíveis passam por este programa, ficando numa média, aproximadamente, de apenas 43% de toda clientela registrada passando pelo Programa de Reabilitação Profissional (PRP) por ano, sendo que destes, apenas cerca de 63% são reabilitados para o retorno ao trabalho na mesma função ou em outra.

Estes dados revelam que muitas pessoas com deficiência não passam pelo programa de reabilitação profissional por não se enquadrarem nos conceitos de deficiência que hoje são utilizados (Decreto n. 3.298/99). Os anuários estatísticos também revelam que não são computadas as pessoas com deficiência que supostamente devem ser habilitadas pelo INSS, apesar de ser um órgão responsável pela habilitação, conforme disciplina Lutiana Nacur Lorentz:

A reabilitação profissional é obrigação do INSS e a habilitação também pode ser feita por este órgão, por instituições privadas ligadas ao INSS, por meio de convênios ou Termos de Cooperação ligados ao Ministério da Educação também por via de convênios etc.. ou por órgãos equivalentes e devem, ao final, emitir um certificado no sentido de que a PPD está apta para o exercício da função. (LORENTZ, 2006, p. 209).

Pode-se concluir que o INSS, ainda não trata de habilitar as pessoas com deficiência, pois apenas nos revelam dados do programa de reabilitação e conforme art. 89, parágrafo único, da Lei 8.213/91²⁴ este programa apenas trata de

Avaliação Inicial – define se os segurados são passíveis ou não de participação no PRP. Como resultado se tem a definição de retorno imediato ao trabalho, inelegíveis ou elegíveis.

Retorno Imediato ao Trabalho – segurados que não necessitam de PRP por reunirem condições físicas compatíveis com o desempenho de suas profissões.

Clientes Inelegíveis – segurados que não reúnem condições biopsicossociais de se submeter ao programa, temporária ou definitivamente.

Clientes Elegíveis – segurados que, embora com limitação da capacidade laborativa, reúnem condições de se submeter ao PRP, com o objetivo de serem preparados para retorno ao trabalho, seja na mesma função ou em outra.

Clientes Reabilitados – são os segurados que, após o PRP, estão aptos para o retorno ao trabalho na mesma função ou em outra.

Clientes em Programa – média mensal da quantidade de segurados em PRP.

+240 dias – média mensal da quantidade de segurados que ultrapassam o prazo de 240 dias para a conclusão do PRP.

²⁴ Art. 89. “Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

- a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;
- b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;
- c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.”

disponibilizar mecanismos materiais, entendendo como reabilitação apenas um meio de sanar um “defeito” que surgiu na vida de uma pessoa, disponibilizando materiais ortopédicos para uma melhor adaptação a situação em que se encontra. Este é o entendimento da legislação previdenciária, porém, o que dispõe o artigo 31 do Decreto 3.298/99 é outro totalmente diferente, o qual busca preparar o deficiente para retornar ao trabalho não apenas lhe fornecendo materiais ortopédicos – como se estes fossem automáticos e ensinassem ao deficiente como se adaptar a uma nova situação laborativa – mas proporcionando ao deficiente novas habilidades para lidar com sua deficiência no trabalho.(KALUME, 2006).

José Pastore, em seu livro *Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência*, revela dados que demonstram a precariedade do programa de reabilitação profissional do INSS.

A estrutura e a cobertura desses serviços são muito limitadas. São cerca de 30 centros de reabilitação para todo o país. No total são menos de 2.500 profissionais para atender as necessidades de todo o Brasil. Anualmente, mais de 100 mil portadores de deficiência solicitam ajuda, mas o atendimento mal ultrapassa a casa dos 50 mil. Segundo os especialistas, 90% das cidades brasileiras não possuem nenhum serviço de reabilitação e as que têm, em geral, são instituições filantrópicas de pouco profissionalismo, ou particulares e, nesse caso, caríssimas. (PASTORE, 2000, p.95).

Conforme demonstrado, como o serviço de habilitação e reabilitação não atende todas as pessoas com deficiência é necessário que outros setores de forma indireta façam este trabalho de profissionalização das pessoas com deficiência. Alguns doutrinadores entendem que a responsabilidade cabe ao setor privado. Porém, não é o que entende Pedro de Alcântara Kalume, deste entendimento corroboro:

A empresa não é uma escola de profissionalização, muito menos de deficientes. Nem a isto está obrigada nem deverá ou poderá ser compelida. Esta função, em relação a eles, nos termos da lei, é pertinente à União (por via dos Ministérios da Educação e da Saúde), aos Estados e aos Municípios. Não é, pois, das empresas, por evidente exclusão legal. Estas, como se recorda, além dos 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento) incidentes sobre o total dos salários pagos, destinados ao ‘salário-educação’, ainda contribuem com 1% (um por cento) sobre o total dessa mesma folha de pagamento, para a manutenção, do SENAI, do SENAC, do SENAT e do SENAR (dependendo do ramo de sua atividade – categoria econômica). E ainda contribui com 0,6% (seis décimos por cento),

também sobre o total dos salários pagos a seus empregados, em favor do SEBRAE. (KALUME, 2006, p. 90)

O setor privado carrega uma carga tributária muito grande, tornando cada vez mais difícil se manter em um mercado tão competitivo, principalmente pequenas e médias empresas que são as que mais sofrem com a alta carga tributária.²⁵ E, conforme demonstrado acima, os empresários além de todos os tributos pagos para o Estado (além de encargos trabalhistas), contribuem ainda com 2,5% para o salário-educação, com 1% para manutenção de várias entidades para fiscais e com 0,6% para o SEBRAE, podendo de alguma forma estas entidades, utilizando dos recursos que lhes são disponibilizados, trabalharem com cursos profissionalizantes, qualificando as pessoas com deficiência para o mercado de trabalho.

É claro que grandes empresas podem, sim, ajudar em programas de habilitação e reabilitação, tudo é bem vindo quando a intenção é proporcionar uma sociedade mais inclusiva. Porém, o que não pode acontecer e o que se demonstrou com alguns julgados, como também, a imposição do MPT em forçar situações para empresas cumprirem determinado TCAC a fim de atender à lei de cotas sob pena de serem penalizadas. Visto que para fugir da penalização, as empresas fazem contratos de experiência com os deficientes e depois demitem quando já passou a fiscalização. Ora, deveria o MPT, como órgão independente, exigir dos órgãos competentes a qualificação das pessoas com deficiência para depois cobrar das empresas o cumprimento da lei de cotas, pois, se continuar como está o MPT “finge” que está lutando pela inclusão e as empresas “fingem” que estão incluindo.

2.3. Novo entendimento: habilitar para incluir

Muito já foi discutido sobre o tema, deixando claro que são muitos os fatores que confirmam que é necessário qualificar o deficiente para incluí-lo no mercado de trabalho. Várias normas foram citadas, alguns julgados demonstrando um novo entendimento acerca da habilitação dos deficientes, bem como muitos

²⁵ Segundo pesquisa feita pelo IBGE em 2001, publicada no livro Estudos e Pesquisas Informação Econômica - número 1 *As micro e pequenas empresas comerciais e de serviços no Brasil 2001* :“As micro e pequenas empresas - MPE's - nas atividades de comércio e serviços cobrem cerca de 80% da atividade total do segmento das micro e pequenas empresas, tanto em termos da receita gerada como das pessoas nele ocupadas”. Ou seja, são as micro e pequenas empresas que garantem a maior parte dos tributos ao Estado.

doutrinadores entendem que sem a habilitação não há o que falar em cumprimento da lei de cotas:

Ora, é do conhecimento geral – e isto é bom que se diga reiteradamente, pois, pode ser que algum anjo bem-fazejo esteja passando junto a quem responsável e lhe diga *amém* – que sem habilitação profissional é impossível o acesso ao mercado de trabalho que, por sua vez, inviabiliza ou impossibilita o atendimento às cotas estabelecidas para deficientes nas empresas! (KALUME, 2006, p. 76).

Outro fato importante é quanto à disposição do art. 37, VIII, da CF, que trata da admissão de pessoas com deficiência em cargos e empregos públicos, seja administração direta ou indireta, reservando um percentual no número de vagas para os portadores de deficiência. Entretanto, é sabido que para a investidura de cargos e empregos públicos é necessária a realização de concurso público, conforme dispõe art. 37, II, da CF²⁶. Portanto, conclui-se que para que o Estado empregue uma pessoa com deficiência, esta deverá ser submetida às normas de um edital que irá exigir uma qualificação profissional para poder ser investida no cargo.

Observe que, ao mesmo tempo em que o Estado pune empresas pelo não cumprimento da lei de cotas, mesmo algumas alegando que não encontrou profissional qualificado no mercado de trabalho, este mesmo Estado exige de seus servidores com deficiência uma qualificação técnica. Não está sendo discutido como o Estado deve selecionar seus servidores. É até compreensível e legal que o serviço público seja prestado por profissionais qualificados. Porém não é compreensível deixar que o setor privado seja compelido a contratar profissionais desqualificados devido uma omissão do próprio Estado.

Por esse e vários motivos então, que o panorama da inclusão da pessoa com deficiência deve ser entendido e analisado com um novo prisma, deixando de lado a idéia do Estado assistencialista e paternalista, passando a ser um Estado com políticas de verdadeira inclusão social.

²⁶ Art.37, II da CF “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.”

3. RESPONSABILIDADE DO ESTADO PARA A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.

Para incluir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho atualmente é necessário que o Estado disponibilize mecanismos para qualificá-lo à vaga de trabalho, pois, num mundo capitalista e cada vez mais competitivo, onde um novo panorama mundial para o mercado de trabalho se estabelece, com a flexibilização das relações de trabalho, a busca constante de conhecimento baseado em material humano, passando por um período de transição entre aqueles que obtêm o conhecimento e aqueles que “enlouquecem” pela criação de novas idéias, torna-se difícil acreditar que uma pessoa sem qualificação profissional possa ainda ser incluída nesse novo mercado de trabalho. Infelizmente, o Estado ainda mantém o velho padrão do assistencialismo e paternalismo quanto às pessoas com deficiência. Presencia-se uma nova ordem em que a qualificação e o conhecimento são as novas tendências do mercado de trabalho.

Há nessa discussão um conflito de interesses, ao menos dois posicionamentos: enquanto uns defendem que se deve respeitar acima de tudo a dignidade da pessoa humana, entendendo aí que aos deficientes deve ser atendido a lei de cotas por ser uma questão social em que o empregador deve observar e assim cumpri-la (Romeu Kazumi Sasaki e outros), e outro posicionamento, que vai de encontro que é o da livre iniciativa, em que o mercado de trabalho está evoluindo e neste novo cenário, cada vez mais, se buscam a qualidade dos produtos e a qualificação dos profissionais para atingir seu potencial máximo à procura da criação, de novas idéias, pois o mercado vive o “bum” da criação, do novo, do diferente (Maria Aparecida Gugel e outros). Com isso, o Estado não pode deixar esquecidas as pessoas com deficiência diante deste novo cenário do mercado de trabalho.

É neste pensamento que se pretende demonstrar que a pessoa com deficiência merece atenção, não podendo ficar para trás. O Estado deve disponibilizar material humano e técnico para qualificar esse nicho de mercado que não está sendo observado. Existem várias normas que tratam dos direitos das pessoas com deficiência, porém, tornaram-se pouco eficazes.

Assim infere Pedro Kalume, que descreve em seu livro, acerca da eficácia das leis para as pessoas com deficiência:

A lei e os decretos, sem dúvida, atendem plenamente às necessidades do País. São de primeiro mundo. Perfeitos. Porém, leis e decretos, *sem* implantação de medidas de ordem prática e *sem* a provisão de recursos que materializem as idéias e disposições neles previstas, essas normas tão bonitas e tão perfeitas passam a ser, simplesmente, letra morta. Ineficazes. Corpo sem alma. Faltam as ações governamentais ali apregoadas. (KALUME, 2006, p. 78).

Como se nota, o principal personagem nessa relação é o Poder Executivo que não procura atender às necessidades dos deficientes, implementando projetos de habilitação e reabilitação. Apesar de estar previsto que é dever do Estado, este fica omissos em elaborar projetos para desenvolver a profissionalização das pessoas com deficiência, deixando, assim, a sua responsabilidade para os empresários os quais são punidos severamente por não cumprir o sistema de cotas. Porém, como já demonstrado, essa punição já vem sendo discutida e interpretada de outras formas, conforme alguns julgados que expõem que, se o cargo exige um certo grau de qualificação e não foi encontrado nenhum deficiente no mercado, a empresa não deve ser punida. Outro entendimento que vem sendo utilizado é que afirma ser do Estado a responsabilidade em qualificar as pessoas com deficiência para o mercado de trabalho e não da empresa. Ora se existem normas, até mesmo na Constituição Federal, trazidas pelo Decreto nº 6.949/09 no seu art. 26, que obrigam o Estado em qualificar seja pela habilitação ou reabilitação, essas devem ser cumpridas, para depois ser exigido do setor privado que cumpra uma lei de menor hierarquia (lei de cotas). (Decreto nº 6.949/09, art.26)

1.Os Estados Partes tomarão medidas efetivas e apropriadas, inclusive mediante apoio dos pares, para possibilitar que as pessoas com deficiência conquistem e conservem o máximo de autonomia e plena capacidade física, mental, social e profissional, bem como plena inclusão e participação em todos os aspectos da vida. Para tanto, os Estados Partes organizarão, fortalecerão e ampliarão serviços e programas completos de habilitação e reabilitação, particularmente nas áreas de saúde, emprego, educação e serviços sociais, de modo que esses serviços e programas: (grifo nosso)

- a) Comecem no estágio mais precoce possível e sejam baseados em avaliação multidisciplinar das necessidades e pontos fortes de cada pessoa;
- b) Apóiem a participação e a inclusão na comunidade e em todos os aspectos da vida social, sejam oferecidos voluntariamente e estejam

disponíveis às pessoas com deficiência o mais próximo possível de suas comunidades, inclusive na zona rural.

2.Os Estados Partes promoverão o desenvolvimento da capacitação inicial e continuada de profissionais e de equipes que atuam nos serviços de habilitação e reabilitação.

3.Os Estados Partes promoverão a disponibilidade, o conhecimento e o uso de dispositivos e tecnologias assistivas, projetados para pessoas com deficiência e relacionados com a habilitação e a reabilitação.

Com isso, o poder jurisdicional do Estado, ao apenar empresas pelo não cumprimento da lei de cotas, apesar de afirmarem e comprovarem que não foi possível contratar pessoas com deficiência pela falta de qualificação profissional, estará agindo de forma errônea e atualmente de forma inconstitucional²⁷, pois o Estado não cumpre a Constituição Federal quando não habilita ou reabilita as pessoas com deficiência para que sejam incluídas no mercado de trabalho. Ou seja, a responsabilidade primária é do Estado, não podendo o setor privado arcar com um dever que não lhe é legalmente imposto.

Vários são os dispositivos normativos que responsabilizam o Estado pela qualificação do deficiente, dentre deles o artigo 15, inciso II, do Decreto nº 3.298 de 1999 que regulamentou a Lei 7.853/89.

Art. 15. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal prestarão direta ou indiretamente à pessoa portadora de deficiência os seguintes serviços:

I – reabilitação integral, entendida como o desenvolvimento das potencialidades da pessoa portadora de deficiência, destinada a facilitar sua atividade laboral, educativa e social;

II – formação profissional e qualificação para o trabalho;.

Outro dispositivo normativo e de maior importância para este trabalho, que responsabiliza o Estado a implementar políticas de qualificação do deficiente físico para que seja incluído no mercado de trabalho, é o artigo 7º da Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da qual o Brasil é signatário desde 1991, quando foi promulgado o Decreto n. 129, ratificando a convenção integralmente sem reservas.

²⁷ O Decreto nº 6.949/09, que ratificou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, dando o mesmo status de Constituição Federal, não está sendo respeitado pois o Estado não cumpre com alguns dispositivos que foi disposto nesta convenção, agindo desta forma de forma inconstitucional por omissão.

Observa-se que o artigo (vide fl. 22) menciona em conseguir o emprego, permanecer e progredir no mesmo é muito mais profundo do que apenas ser inserido no mercado de trabalho. Para que isso aconteça, é necessário que haja um empenho por parte do Estado para que sejam feitas políticas de Estado e não políticas de Governo, pois muito se fala em direito dos deficientes, em acessibilidade, porém pouco se faz quando o assunto é qualificação profissional para as pessoas com deficiência.

A idéia de inclusão do deficiente no mercado de trabalho a qualquer custo já vem sendo modificada, um novo panorama se apresenta. É o que alguns desembargadores, doutrinadores, dentre várias autoridades estão concluindo. Dessa forma, fica claro que o deficiente, em pleno século XXI, ainda não foi incluído no mercado de trabalho, podendo-se dizer que há tentativas de inseri-lo no mercado de trabalho mas não incluí-lo, o que seria o ideal.

3.1. Dados que comprovam a tese.

Os dados foram apresentados na 1ª Reunião Extraordinária da Subcomissão Permanente das Pessoas com Deficiência, da 4ª sessão legislativa ordinária, da 53ª legislatura, realizada no dia 28 de abril de 2010, às 14 horas e 21 minutos, na Subcomissão Permanente de Assuntos Sociais das Pessoas com Deficiências da Comissão de Assuntos Sociais do Senado Federal. Reunião esta que se destinou à realização de uma Audiência Pública cujo tema principal era: “As implicações da contratação de pessoa com deficiência com registro em carteira de trabalho e posterior rescisão do contrato de trabalho em face do restabelecimento do Benefício de Prestação Continuada (BPC)” (ANEXO I)

Primeiramente cabe esclarecer de forma sucinta o que vem a ser o BPC. É um benefício assistencial, previsto na Lei 8.742/93 (art. 20)²⁸, o qual visa socorrer os deficientes e idosos que não tenham condições de se manter, nem sua família de provê-los, na qual é pago valor mensal de um salário mínimo e, para que essas pessoas possam usufruir deste benefício, devem atender dois critérios objetivos: primeiro comprovar que a renda familiar, per capita, seja inferior a ¼ (um

²⁸ Lei 8742 de 07 de dezembro de 1993, “art. 20. O benefício de prestação continuada é a garantia de 1 (um) salário mínimo mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso com 70 (setenta) anos ou mais e que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção e nem de tê-la provida por sua família”.

quarto) do salário mínimo, caracterizando a miserabilidade e segundo, demonstrar sua condição de deficiente ou de idoso.

Compareceram na Audiência Pública as seguintes autoridades: Dra. Maria Aparecida Gugel, Subprocuradora-Geral do Ministério Público do Trabalho, Rogério Lopes Costa Reis, Auditor Fiscal do Trabalho, representante do Ministério do Trabalho, Maria José de Freitas, Diretora do Departamento de Benefícios Assistenciais da Secretaria Nacional de Assistência Social, representante do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Sr. Benedito Adalberto Brunca, Diretor de Benefícios do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Discutiram acerca do BPC, porém com grande destaque sobre a falta de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, ou por receber o BPC e não quererem arriscar-se no mercado de trabalho ou por falta de qualificação, o que torna difícil a entrada no mercado de trabalho. (ANEXO I)

A primeira a explicar foi a Dra. Maria Aparecida Gugel, trazendo dados muito relevantes, sendo um deles referente à visão da ONU perante o Brasil, quando o assunto é trabalhadores com deficiência, conforme dispõe:

“(...)Então a ONU enxerga o Brasil assim: as empresas brasileiras contratam trabalhadores somente para cumprir a lei de quotas, a Lei 8.213; 30% das pessoas com deficiência no Brasil têm remuneração inferior a um salário mínimo.”

Ou seja, além do Brasil passar uma visão de que é puramente legalista, ainda remunera muito mal seus trabalhadores com deficiência. Alertou ainda quanto ao número de deficientes empregados segundo dados da ONU: “E diz mais a ONU: ela diz que somente a partir de 2001 é que se verificou um contingente de mais de 55.000 pessoas com deficiência entrando no mercado de trabalho”, lembrando que o Brasil possuía, segundo CENSO 2000, 24 milhões de pessoas portadoras de deficiência, sendo que 16 milhões com idade para trabalhar, à época. (IBGE, 2000)

Revela então dados atuais que demonstram quantas pessoas com deficiência estão no mercado de trabalho:

“(...) dados da RAIS de 2007, que dizia que 348.818 pessoas com deficiências ou reabilitados da Previdência Social, (...) trabalhavam em contrato formal em 2007, sendo que 261.000 pessoas

trabalhavam em empresas com cem ou mais empregados, ou seja, em empresas que devem cumprir a reserva legal de cargos. E em 2007 fechamos o ano com pouco mais de 44% das empresas cumprindo a reserva da Lei 8.213.

Continuou revelando que em 2008 houve uma diminuição de trabalhadores com deficiência com contrato formal de trabalho, que segundo a RAIS de 2008 foi de 323.200 pessoas com deficiência empregadas. Demonstrando, assim, que além da diminuição de contratação, houve um aumento de empresas que não cumpriram as cotas, pois a conta é inversamente proporcional. Quanto mais se cumprem as cotas têm-se menos deficientes fora do mercado de trabalho. Porém, um dado revelador que a ilustre Dra. Maria Aparecida Gugel demonstrou, que é considerado um dos maiores fatores pelo decréscimo de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é a falta de escolaridade desses deficientes, cita-nas como sendo um “problema de acesso a formação profissional”:

Então se nós não temos o acesso e permanência nos anos necessários para essa boa formação, nós não teremos profissionais capacitados para o mercado do trabalho. Então esse segundo ponto da formação profissional para nós hoje é muito importante, porque ele revela uma parcela de jovens e adultos [soa a campainha] produtivos que não estão inseridos hoje nesse mundo do trabalho por falta exclusiva de formação profissional.

A Subprocuradora identifica que a falta de formação profissional é um fator importantíssimo, diria que principal, que impede a inclusão do deficiente no mercado de trabalho e dados da RAIS comprovam que cada vez mais o mercado exige profissionais qualificados para o mercado de trabalho.

A leitura dos dados da RAIS segundo grau de instrução, com recorte por gênero, mostra uma redução do emprego para os estratos com níveis de escolaridade até o ensino fundamental completo e elevação para os vínculos empregatícios situados nos níveis de escolaridade a partir do ensino médio incompleto, abrangendo ambos os sexos. As maiores quedas ocorreram no grau de instrução analfabeto (-3,91%, ou -9,7 mil postos), atingindo principalmente os trabalhadores do gênero masculino (-4,27% ou -8,6 mil postos) e, em menor medida, as mulheres (-2,42% ou -1,1 mil postos). No outro extremo, o maior aumento da geração de empregos verificou-se nos níveis de escolaridade de ensino médio completo (+9,82% ou +1,4 milhão de postos). Em números absolutos, esse resultado mais que superou as perdas ocorridas nas faixas até oitava série completa do ensino fundamental e, em termos relativos, situou-se bem acima da taxa média nacional (+4,88%). (RAIS, 2008, p.7).

Os dados não só revelam a necessidade que o mercado está exigindo em qualificação, como também mostra que o Estado está esquecendo das pessoas com deficiência com relação a qualificação profissional. Pois, estudos realizados em 1992 até 1997 revelam que já estava sendo alertado quanto à qualificação dos profissionais para o mercado de trabalho²⁹, daí incluem-se as pessoas com deficiência. (IBGE, 2001).

É claro que existem algumas iniciativas por parte de algumas agências públicas de trabalho, empresas e instituições nacionais que trabalham na qualificação dos deficientes, porém não é o bastante, diria que apenas “alivia a dor mas não cura”. O Estado deve promover o direito à inclusão de forma específica e atacar com política dirigida para dar acesso e permanência das pessoas com deficiência nas escolas, sejam técnicas ou regulares e, assim, promover a formação profissional para incluí-los no mercado de trabalho.

Outro dado revelador, que demonstra o aumento de pessoas com deficiência fora do mercado de trabalho é o número de deficientes que estão recebendo o BPC, segundo Anuário Estatístico da Previdência Social de 2008 (AEPS, 2008). Os números aumentam a cada ano: em 2006 eram 1.299.729 milhões que recebiam o BPC em 2007 saltando para 1.393.527 milhões e em 2008 o número alcançou o patamar de 1.521.410 milhões, ou seja, o que deveria ser um benefício transitório e apenas emergencial para socorrer o deficiente, em um momento de sua vida, se tornou quase que uma aposentadoria, onde o deficiente se sente confortável em não aventurar no mercado de trabalho, pois não possui qualificação profissional para arriscar em um mercado cada vez mais competitivo e exigente.

Há notória inversão de propósitos, pois no Brasil segundo Censo 2000 eram 24.600.256 milhões de pessoas com deficiência, sendo que fazendo uma projeção deste número, estaria na marca de 26 milhões em 2009, onde cerca de 1.600.000 estariam recebendo o BPC, com 48% deste montante em idade produtiva,

²⁹ Em um estudo denominado *Mapa do Mercado de Trabalho no Brasil 1992 - 1997* divulgado pelo IBGE em 2001 revela que o panorama do mercado de trabalho estava sendo modificado em um trecho diz: “O crescimento do nível de instrução formal do trabalhador brasileiro parece indicar que o mercado de trabalho está cada vez mais exigente e seletivo.” p. 20.

o restante seriam crianças de até 16 anos e pessoas acima de 46 anos³⁰. Enquanto que em 2008 foi apurado o número de apenas 323.200 pessoas com deficiência em emprego formal (RAIS, 2008), ou seja, o que se observa é que o Estado prefere investir no assistencialismo, retornando ao velho modelo de Estado – lembrando que esta fase do assistencialismo começou lá pela Grécia, ganhando força depois da Primeira Guerra Mundial – e governa utilizando o próprio Estado como máquina de manobra para alimentar a população de falsas ideologias, a velha política do “pão e circo”, que há muito se abomina, mas ainda muito utilizada.

O Governo prefere o assistencialismo do que a inclusão através da qualificação profissional das pessoas com deficiência. A inversão está aí, onde se prefere deixar o deficiente no ostracismo, recebendo um misero salário mínimo, inserindo a idéia de que o Governo está cuidando das pessoas com deficiência ao permitir que este se qualifique para ingressar no mercado de trabalho, inserindo a idéia nestas pessoas de que são capazes e de que o Estado necessita desta força produtiva.

Outro ponto levantado, na Audiência Pública, agora pelo Sr. Rogério Lopes Costa Reis, Auditor Fiscal do Trabalho, representante do Ministério do Trabalho e Emprego, com relação ao trabalho de fiscalização do MTE pelo cumprimento da lei de cotas nas empresas, revela como é realizada a fiscalização e o número de pessoas com deficiência que foram inseridas no mercado de trabalho pela ação do MTE.

Então vamos ver o resultado da fiscalização. No período de 2005 a 2009 foram inseridos 107.371 trabalhadores com deficiência sob ação fiscal. Significa que a empresa foi convocada, ela foi orientada o que se deveria cumprir, faz o levantamento de qual a quota dela e se ela não tiver cumprindo a gente, na maioria das vezes, dá um prazo e depois ela vem e demonstra que foi feito a contratação dessas pessoas com deficiência. A gente contabiliza isso como trabalhador inserido sob ação fiscal. Em 2008 foram 25.844.

Esta fiscalização é para o cumprimento do art. 93 da Lei 8213/91. Ou seja, a fiscalização apenas atua nas empresas com mais de 100 trabalhadores as quais estão obrigadas ao cumprimento da lei de cotas. Observa-se que o MTE

³⁰ Dados expostos pela Sra. Maria José de Freitas, Diretora do Departamento de Benefícios Assistenciais da Secretaria Nacional de Assistência Social, representante do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome na Audiência Pública realizada no Senado Federal, fez uma projeção do número de pessoas com deficiência.

fala em inserção³¹ de quase 26 mil pessoas com deficiência no ano de 2008, porém logo em seguida revela-se que está havendo uma burla deste sistema de inserção da lei de cotas, pois das empresas privadas obrigadas a contratar foi um total de 180.075 pessoas com deficiência em 2007 e 188.260 em 2008. O Auditor então, indaga onde estaria as quase 26 mil que foram inseridas em 2008, pois, observando esses dados, o número de pessoas inseridas em 2008 não passa de 9 mil, demonstrando que há algo de muito errado neste sistema. Então revela:

A gente vê que a fiscalização fez um esforço e conseguiu inserir lá, eu estava falando, 25 mil pessoas. Para onde foram parar essas pessoas? O que significa que a fiscalização tem cobrado, a empresa regulariza para demonstrar a fiscalização e, posteriormente, ela tem demitido esses empregados, infelizmente. É a única coisa que se pode... Essa acomodação do mercado é demissão, porque se fosse para seguir o que a fiscalização tem alcançado, no mínimo tinha que ter ali mais 25 mil empregados trabalhando em 2008.

Muitas empresas estão burlando a lei de cotas, outras tantas nem mesmo estão cumprindo. O auditor revela que atualmente apenas 45,22% das empresas obrigadas estão cumprindo a lei de cotas. Ou seja, há muitas vagas a serem preenchidas, porém, se não houver uma política de Governo para qualificar as pessoas com deficiência, continuará da forma que está, onde o MTE tenta mudar algo, porém pelas novas conjecturas de mercado não será possível, visto que manter um profissional sem instrução necessária para a agilidade e competitividade no atual mercado de trabalho, as empresas irão continuar agindo de forma a enganar a fiscalização.

A Sra. Maria José de Freitas, Diretora do Departamento de Benefícios Assistenciais da Secretaria Nacional de Assistência Social, na ocasião daquela Audiência Pública representou o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, trazendo dados recentes, que ainda não haviam sido divulgados com relação à escolaridade das pessoas com deficiência que estavam recebendo o BPC naquele período, informou que os dados foram obtidos por uma amostra não são absolutos, mas demonstra numa análise que a situação é preocupante:

Então através aqui de uma amostra de benefícios que foram revisados, nós temos aqui uma informação relacionada a 223 mil pessoas, nós temos uma informação que dá para a gente projetar

³¹ Veja que o termo utilizado pelo Auditor é “trabalhador inserido” e não incluído como é o que se pretende atualmente.

para o universo, nós temos que 62% são não alfabetizados e 31% tem o primeiro grau incompleto. Então acima desse patamar aqui, com o primeiro grau completo, então são percentuais bastante baixos.

Vê-se que apenas 7% dessa amostra possuem ensino fundamental completo e níveis mais altos. Colocando de outra perspectiva, num grupo de 100 beneficiários, apenas 7 tem ensino fundamental completo, comprovando que são muitas as pessoas com deficiência que poderiam ser aproveitadas para o mercado de trabalho se houvesse um mínimo de qualificação. É claro que dentre esses beneficiários muitos não têm condições de trabalhar devida uma situação crítica de saúde. Entretanto o percentual é extremamente preocupante, talvez pelo motivo da falta de instrução, essas pessoas não se arriscam no mercado de trabalho.

Todos são dados oficiais que foram divulgados em Audiência Pública realizada no Senado Federal, muitos dos quais foram apenas repetidos de pesquisas já realizadas como dados das RAIS 2007 e 2008, CENSO 2000, Anuário Estatístico da Previdência Social 2008, dentre outros e dados que ainda estavam em fase de apuração que foram divulgados pelas autoridades.

3.2. Algumas ações já realizadas pelo Estado.

Os Governos têm tentado atuar com algumas políticas para minimizar a falta de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Uma delas foi a implementação da Escola Inclusiva, através da Resolução nº 2, de 11 de setembro de 2001 do Conselho Nacional de Educação, que acabou com as escolas especiais, incluindo as pessoas com deficiência no ensino regular de ensino, havendo, assim, a idéia da inclusão escolar. O que já estava previsto no art. 208, III da CF, que dispõe: “III – atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino.” Ou seja, foi atendido o que a CF dispunha quando da sua promulgação. Logo, esse projeto tornou-se obrigatório a partir de 2002.

Este é um projeto muito interessante que pode trazer resultados se bem executado. Conforme dispõe esta resolução, no seu art. 8º, as escolas deverão “prever e prover inúmeros serviços”. Um deles é fornecer ao aluno especial um professor capacitado para lhe atender, pois não adiantará em nada um aluno com necessidades especiais numa sala de aula se não for possível transmitir o

conhecimento para ele, caso contrário, haverá apenas inclusão da escola para os deficientes e não dos deficientes à escola.

Depois da implantação deste projeto da escola inclusiva, após alguns anos, verificou-se que algumas crianças com deficiência não estavam matriculadas no ensino regular. Isso foi possível através do cruzamento de alguns dados do BPC, com o censo escolar, onde se verificou que 70%³² das que recebiam o BPC não estavam matriculadas. Foi instituído, então, o “Programa de Acompanhamento e Monitoramento do Acesso e Permanência na Escola das Pessoas com Deficiência Beneficiárias do Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social - BPC/LOAS”, programa tachado de “BPC na Escola”, para fazer com que as pessoas que estavam no BPC fossem incentivadas a ir para escola a fim de obter sua qualificação profissional. Este programa foi criado pela Portaria Normativa Interministerial nº18 de 24 de abril de 2007.

Agora, além de garantir renda mensal a pessoas idosas (a partir de 65 anos) e pessoas com deficiência (de qualquer idade), que comprovem não possuir meios de prover a própria subsistência ou de tê-la provida pela família, o Benefício de Prestação Continuada (BPC) amplia o acesso a políticas sociais com o BPC na Escola. O Programa passa a ser sinônimo de educação para beneficiários com deficiência de até 18 anos de idade. (MDS, 2010).

O programa vem para somar. Porém, não traz algo de concreto para incluir essas pessoas com deficiência que recebem o BPC na escola, pois é apenas um programa de monitoramento, não trazendo qualquer penalidade para aqueles que têm condições de freqüentar uma escola e não freqüentam. Além do que, deixa uma parcela significativa de pessoas com deficiência fora deste monitoramento, haja vista que a maioria dos beneficiários é formada por pessoas maiores de 18 anos³³.

E, lembrando ainda, que muitas pessoas com deficiência não foram incluídas na escola inclusiva porque não estavam mais em idade escolar, ficando fora deste projeto de qualificação, sendo necessário novos programas para não

³² Dados fornecidos pela Sra. Sra. Maria José de Freitas, Diretora do Departamento de Benefícios Assistenciais da Secretaria Nacional de Assistência Social, na Audiência Pública realizada no Senado Federal.

³³ Segundo dados do Censo 2000, dos 24 milhões de deficientes cerca de 21 milhões são maiores de 18 anos. E segundo informação do Anuário Estatístico da Previdência Social de 2008 os deficientes beneficiários do BPC somavam 1.521.410 milhão, sendo que 1.095.758 eram maiores de 18 anos e destes, 909.586 mil tinham idade compreendida entre 20 e 59 anos, ou seja das pessoas que poderiam se beneficiar deste programa BPC na escola a maioria já era maior de 18 anos.

deixar de lado este número expressivo de mais de 21 milhões de deficientes que são maiores de 18 anos.(CENSO, 2000).

Outro projeto que está sendo realizado para qualificação das pessoas com deficiência, porém de menor expressão, é um projeto piloto desenvolvido pelo MTE, que permite que empresas contratem pessoas com deficiência pelo programa de Jovem Aprendiz para qualificá-las e depois contratar contando para o sistema de cotas. É um projeto ainda em experimentação, entretanto já esbarra em uma dificuldade quando tenta buscar pessoas com deficiência que estão recebendo o BPC, pois, ao entrarem no mercado de trabalho, automaticamente perdem seu benefício e muitos por receio preferem não arriscar neste projeto. Outra problemática é que geralmente este programa de Jovem Aprendiz remunera abaixo do salário mínimo. Com isso muitos que poderiam sair do BPC para o mercado de trabalho preferem não receber menos. (ANEXO I).

O Governo tem tentado dar acesso aos deficientes perante as dificuldades do cotidiano. É através do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE) – órgão da Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República – que o Governo tem tentado formular idéias e implementar práticas de acessibilidade para as pessoas com deficiência. Este conselho foi criado no Governo do Presidente Lula através da Lei n. 10.683, de 28 de maio de 2003.³⁴.

O CONADE - Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência é um órgão superior de deliberação colegiada criado para acompanhar e avaliar o desenvolvimento de uma política

³⁴ “Art. 24. À Secretaria de Direitos Humanos compete assessorar direta e imediatamente o Presidente da República na formulação de políticas e diretrizes voltadas à promoção dos direitos da cidadania, da criança, do adolescente, do idoso e das minorias e à defesa dos direitos das pessoas com deficiência e promoção da sua integração à vida comunitária, bem como coordenar a política nacional de direitos humanos, em conformidade com as diretrizes do Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH, articular iniciativas e apoiar projetos voltados para a proteção e promoção dos direitos humanos em âmbito nacional, tanto por organismos governamentais, incluindo os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, quanto por organizações da sociedade, e exercer as funções de ouvidoria nacional de direitos humanos, da criança, do adolescente, do idoso e das minorias. (Redação dada pela Lei nº 12.314, de 2010)

§ 2o A Secretaria de Direitos Humanos tem como estrutura básica o Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana, o Conselho Nacional de Combate à Discriminação, o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, o Conselho Nacional dos Direitos do Idoso, o Gabinete, a Secretaria-Executiva, o Departamento de Ouvidoria Nacional e até 4 (quatro) Secretarias. (Redação dada pela Lei nº 12.314, de 2010).”

nacional para inclusão da pessoa com deficiência e das políticas setoriais de educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer e política urbana dirigidos a esse grupo social.

O CONADE foi criado para que essa população possa tomar parte do processo de definição, planejamento e avaliação das políticas destinadas à pessoa com deficiência, por meio da articulação e diálogo com as demais instâncias de controle social e os gestores de administração pública direta e indireta. (CONADE, 2010).

Este Conselho visa promover os direitos das pessoas com deficiência de forma a coordenar as políticas desenvolvidas em outros Estados e buscar implementar novas políticas para o desenvolvimento das pessoas com deficiência. Talvez, por ser muito novo ainda, não demonstrou muitos resultados favoráveis, conforme dados já expostos no subcapítulo 3.1.

O Governo em 1996 criou o chamado Planfor - Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – implantado em todo Brasil, pois primeiramente surgiu como programa modelo no Rio Grande do Sul e como deu resultados por lá, resolveu-se estender para todo Brasil no Governo de Fernando Henrique Cardoso. Este plano iria ser dirigido pelo Ministério do Trabalho e Emprego que utilizaria recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT para custeá-lo. (BULHÕES, 2004)

O novo Governo que entrou em 2002 resolveu mudar o nome deste plano para Plano Nacional de Qualificação – PNQ, com algumas alterações, porém com a mesma essência. Passaria agora a se desenvolver junto com o Plano Plurianual³⁵ e, para melhor gerência, foi dividido em três planos que são: PlanTeQs – Planos Territoriais de Qualificação, PlanSeQs – Planos Setoriais de Qualificação, ProEsQs – Projetos Especiais de Qualificação e Certificação Profissional.³⁶ Agora o

³⁵ Definido pelo artigo 2º da Resolução n. 575, de 28 de abril de 2008. “Art. 2º A operacionalização do PNQ dar-se-á em sintonia com os planos plurianuais do Governo Federal e em observância aos seguintes princípios:” Resolução do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT.

³⁶ Conforme Resolução n. 575, de 28 de abril de 2008, nos artigos 7º, 10 e 11, consta a definição do que vem a ser cada plano do PNQ.

Art. 7º Os PlanTeQs – Planos Territoriais de Qualificação contemplam projetos e ações de qualificação social e profissional – QSP circunscritas a um território, seja unidade federativa ou município, com vistas a assegurar progressivo alinhamento e articulação entre demanda e oferta de qualificação nesses territórios;

Art. 10. Os PlanSeQs – Planos Setoriais de Qualificação contemplam ações de qualificação social e profissional e serão propostos pelas entidades demandantes ou definidos pelo MTE e

plano seria feito em paralelo com o Plano Plurianual e assim foi dividido para que o PNQ fosse executado da melhor forma possível.

A Resolução n. 575, do CODEFAT, de 28 de abril de 2008, demonstra de onde e como será feito o custeio do PNQ, sua execução e quais categorias da sociedade serão abrangidas. O custeio continuará sendo do FAT e a execução do plano será feita pelo Sistema Nacional de Emprego – SINE, que executará ações para qualificação profissional da população, sendo que foi elencado um rol de grupos prioritários que teriam preferência nas ações. Dentre esses grupos foram destacadas as pessoas com deficiência – “Art. 4º As ações de qualificação social e profissional deverão ser direcionadas prioritariamente para as seguintes populações: (...) XIV. Pessoas com deficiência.” – porém, conforme estudado, este grupo foi lembrado apenas no papel.

Há muito cursos de qualificação profissional. Entretanto, não são voltados para o público das pessoas com deficiência, pois para ministrar um curso para esse grupo são necessários profissionais qualificados e não é o que se observa. Fazendo uma pesquisa nos sítios dos Governos de cada unidade da Federação nas Secretarias do Trabalho ou nos SINE’s de cada Estado, foram encontrados apenas em 9 Estados³⁷ cursos de capacitação voltados para as pessoas com deficiência. Ou seja, ainda muito aquém do que o grandioso (no papel) PNQ se propõe em fazer pela qualificação das pessoas com deficiência.

Esses dados comprovam que não interessa ao Estado disponibilizar cursos de qualificação para as pessoas com deficiência, preferindo fomentar o assistencialismo. Dados do Relatório Anual do FAT de 2009 revelam a receita

submetidos à análise e aprovação de uma Comissão de Concertação, organizada de forma paritária e tripartite pelos próprios demandantes, em audiência pública, sob a coordenação do MTE e com a participação de representante do Conselho ou Comissão de Emprego do território, na forma estabelecida no Termo de Referência aprovado por este Conselho.

Art. 11. Os ProEsQs – Projetos Especiais de Qualificação contemplam a elaboração de estudos, pesquisas, materiais didático-pedagógicos, materiais de divulgação, metodologias e tecnologias de qualificação social e profissional, desenvolvidos em forma de projeto-piloto ou em caráter experimental e executados por entidades sem fins lucrativos de comprovada especialidade e capacidade técnica e econômico-financeira.

³⁷ Os Estados que informam nos sítios dos Governos que fazem curso de qualificação profissional voltado para as pessoas com deficiência são: Bahia, Amazonas, Goiás, Ceará, Pernambuco, Minas Gerais, Santa Catarina, Espírito Santo e Alagoas. Os demais não informaram ou apenas disponibilizam vagas, mas sem cursos para qualificação. Apenas os sítios dos Governos dos Estados da Paraíba e Pará tiveram problemas.

disponibilizada para o PNQ, sendo que a dotação autorizada foi de R\$311.602.673,00 (milhões) para implementação de programas de qualificação através dos SINE's ou entidades filiadas ao SINE, porém apenas R\$156.781.902,00 (milhões) foram utilizados, ou seja apenas 50,31% do previsto foram gastos com a qualificação profissional da população (FAT - Relatório de Gestão, 2010, p. 20), enquanto que, em 2010, segundo informações da Sr. Maria José de Freitas, Diretora do Departamento de Benefícios Assistenciais da Secretaria Nacional de Assistência Social, a previsão para este ano destinada para o custeio dos benefícios assistenciais para as pessoas com deficiência é de quase 10 bilhões de reais, sendo mais 9 bilhões para os idosos.

Percebe-se que são números expressivos os quais demonstram a verdadeira intenção do Governo em não ampliar a qualificação nem promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

3.3. Ações do setor privado.

O setor privado tem feito algumas ações para promover a qualificação das pessoas com deficiência, porém são ações regionalizadas e de pouca expressão. Entretanto, ajudam de forma pormenorizada a incluir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho. O objetivo é demonstrar que, mesmo com a mobilização de algumas pessoas para implementar projetos de qualificação, não são projetos de porte nacional, apenas territorial e que conta com apoio da solidariedade de pessoas para manter os projetos funcionando.

Um desses é o Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD) com sede no Rio de Janeiro. Este instituto visa garantir direitos das pessoas com deficiência, ajuizando ações, qualificando para o mercado de trabalho e proporcionando lazer para essas pessoas:

O IBDD - Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência é uma organização não governamental, sem fins lucrativos, criada em 1998 com uma proposta diferente. Contrário a políticas assistencialistas, o Instituto trabalha desde o início pela construção da cidadania das pessoas com deficiência de forma a que elas se tornem sujeitos ativos de seus direitos e lutem contra o preconceito em torno da questão. (IBDD, 2008, p. 21).

O referido instituto faz parceria com várias empresas para incluir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho com programas de responsabilidade

social interessantes, dentre eles: Hering, Ipiranga, Vale, Petrobras, Merck S.A., dentre outras. Infere-se que o Instituto traz essa nova fase da inclusão de forma expressa e atuando para que se concretize, sendo contrário ao assistencialismo e trabalhando com a idéia de que as pessoas com deficiência são cidadãos e devem lutar pelos seus direitos assim como qualquer outro.

Traz a idéia da qualificação como um marco do novo mercado de trabalho, onde a pessoa com deficiência deve trabalhar junto com os empresários, estes trabalhando pelo meio ambiente de trabalho acessível e aqueles em busca de sua qualificação profissional:

O IBDD trabalha com a proposta de apoiar o desenvolvimento desse novo modelo de contratação onde a competência profissional do candidato e o compromisso de inclusão social da empresa possam nortear o preenchimento de novas oportunidades para as pessoas com deficiência. (IBDD, 2008, p.14)

Ou seja, o modelo que o Brasil adota atualmente, pelos dados fornecidos no subcapítulo 3.1, ainda é o assistencialismo, promovendo muito pouco a inserção pela lei de cotas e menos ainda a inclusão através da qualificação profissional e meio ambiente de trabalho acessível. Ainda, não há uma política nacional com essa perspectiva do IBDD.

Outra grande associação que faz um trabalho para inclusão do deficiente no mercado de trabalho é a Associações dos Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE, instaladas em várias cidades pelo Brasil. Para servir de parâmetro será utilizada a APAE do Distrito Federal, uma entidade que trabalha com parcerias e doações para poder manter seus trabalhos de inclusão do deficiente no mercado de trabalho cujo foco é a educação profissional para encaminhar essas pessoas para o mercado de trabalho.

A APAE/DF é uma organização não-governamental sem fins lucrativos que promove a educação profissional e o encaminhamento de pessoas com deficiências intelectual e múltipla para o mundo de trabalho. Beneficiamos cerca de 620 pessoas, sendo 200 jovens acompanhados no mercado de trabalho e 420 aprendizes atendidos nos núcleos profissionalizantes da instituição em Brasília (sede), Ceilândia, Guará e Sobradinho. (APAE/DF, 2010).

É uma das maiores associações que tratam dos direitos das pessoas com deficiência, sendo que seu público alvo são as pessoas com deficiência intelectual. Ou seja, outras deficiências não passam pelos programas das

APAES. Um deles é o Programa de Educação Profissional e Trabalho – PEPT, que cuida de preparar pessoas com deficiência intelectual para o mercado de trabalho, porém antes de passar por este programa, ao chegar na APAE o deficiente passa por um grupo de profissionais que irão avaliar suas condições. O Programa de Educação Profissional e Trabalho é dividido em três etapas:

- 1) Iniciação para o trabalho - compreende a avaliação inicial para o trabalho e a experiência acumulada pelo aprendiz em diversas oficinas de pré-profissionalização localizadas na própria entidade, em áreas como copa, cozinha, limpeza, serviços administrativos, jardinagem, entre outras. Nessas oficinas o aprendiz desenvolve habilidades e posturas exigidas de qualquer profissional, independente da área onde ele atue, como higiene pessoal, pontualidade, cordialidade, respeito a hierarquia, organização, cuidados com segurança no trabalho, etc.
- 2) qualificação profissional- prepara o aprendiz para uma atividade profissional específica, que permita a futura inserção do aprendiz no mundo do trabalho. Pode ser realizada em oficina na própria instituição, mas costuma ser ofertada preferencialmente em agências formadoras parceiras da APAE-DF ou nas próprias empresas interessadas em contratar profissionais com deficiência intelectual.
- 3) Colocação no Trabalho - É a inserção do aprendiz no mercado de trabalho, seja tradicional ou apoiado, ou mesmo na modalidade de trabalho autônomo, como é o caso das cooperativas ou trabalho em casa, por conta própria. Essa etapa é conduzida pela equipe do RH Organizacional . (APAE/DF, 2010).

É um programa muito bem desenvolvido, que pode servir de referência para outros programas que o Estado poderá vir a fazer, pois as APAES tratam das pessoas com deficiência intelectual, sendo que as outras deficiências não são atendidas. E, mesmo assim, apesar do esforço em desenvolver uma política social interessante, não conseguem atender números expressivos, pois dependem de doações.

Diante de vários projetos e programas que são desenvolvidos pelo Brasil, os Governantes deveriam utilizar os que estão logrando êxito e servir de modelos para políticas nacionais pela inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Basta vontade e interesse, pois normas existem, verbas não faltam e idéias surgem aos montes, de vários locais do Brasil.

CONCLUSÃO

Este trabalho tentou demonstrar que muito ainda há de ser feito pelas pessoas com deficiência, principalmente no que diz respeito ao mercado de trabalho, pois são muitos os problemas a serem enfrentados para incluir de forma ideal essas pessoas no mercado de trabalho: barreiras arquitetônicas, transporte público inacessível, barreiras atitudinais, dentre várias outras. Apesar de todas, este trabalho não quis classificar qual a pior ou a principal a ser combatida, mas sim demonstrar que a qualificação é um dos obstáculos que devem ser corrigidos urgentemente e com qualidade.

Não está aqui se defendendo que o deficiente deve estar fora do mercado porque não tem qualificação nem protegendo as grandes empresas. O objetivo é desmistificar o conceito que muitos ainda pregam de penosidade e superproteção que é dado às pessoas com deficiência, chegando ao ponto de enaltecer o assistencialismo como forma de proteção das pessoas com deficiência e garantidora de seus direitos. O trabalho foi desenvolvido com a idéia de que as pessoas com deficiência são tão capazes quanto qualquer outro que obtenha uma qualificação, porém, primeiramente, deve-se retirar a idéia de que são pessoas necessitadas de apoio incondicional, o que não é verdade, pois o que precisa ser feito é ensinar como devem fazer para vencer os obstáculos que a vida lhes impõe (desqualificação profissional) e o responsável em ensinar o caminho é o Estado.

A qualificação como meio para inclusão no mercado de trabalho é algo que todos buscam, sejam pessoas sem deficiência ou com deficiência. O que não se pode esperar do Estado é obrigar empresas a inserir as pessoas com deficiência, como forma de cumprimento da lei de cotas sem nem mesmo disponibilizar mecanismos de qualificação para essas pessoas. O trabalho visa a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho o que não tem sido cumprido, o que foi comprovado com dados, julgados e doutrinadores, que defendem a falta de qualificação como um dos principais óbices para inclusão da pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

O trabalho demonstrou que existem várias leis que dão direito à inclusão, que confirmam o que vem a ser qualificação para incluir e por último demonstram que é do Estado a responsabilidade em qualificar. Existem muitas pessoas com deficiência sem qualificação nem mesmo qualificação básica, como

alfabetização. Apesar de haver alguns projetos, não são capazes de abranger toda a gama de pessoas com deficiência com idade produtiva que existe no Brasil, não há políticas específicas de qualificação para as pessoas com deficiência.

A conclusão que se chega é de que muito ainda há de ser feito, pois existem vários dispositivos legais, muita teoria, mas pouca execução. Existem no Brasil vários organismos privados que tentam ajudar nesta busca pela inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O Estado deveria aproveitar de exemplos que vêm dando certo e servir de modelo para o Brasil em um projeto ambicioso de verdadeira inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Foi demonstrado que verba pública há muita, porém não é utilizada quando a intenção é qualificar ou educar essas pessoas.

Deve-se retirar a pecha de que as pessoas com deficiência devem ser tratadas de forma paternalista, devem ser sim tratadas de modo especial, pois sua história comprova sua luta pelo reconhecimento e aceitação no seio da sociedade, demonstrando que sempre foram discriminadas e afastadas do mercado de trabalho. O Estado precisa passar para essas pessoas que são importantes para o mercado de trabalho, pois assim estariam contribuindo para o Estado ao invés de onerarem mais ainda o Estado com benefícios assistenciais. Poderiam ser criados mecanismos para que combinasse o assistencialismo com programas de qualificação profissional, podendo servir de paradigma alguns outros programas como bolsa família que exige frequência das crianças nas escolas. É claro que isso dependeria de estudos apurados para criar as exigências, pois nem todos que recebem o benefício assistencial estão aptos para o trabalho. Para isso, bastam vontade e interesse dos governantes.

Essa nova concepção deve ser logo percebida, pois muitos julgadores já estão adotando-a e, se nada for feito, muitas pessoas com deficiência ficarão por muito tempo fora do mercado de trabalho, pois como o mercado só tende a evoluir e exigir mais qualificação de seus empregados, essa lei de cotas que obriga as empresas a inserir pessoas com deficiência ficará obsoleta e ineficaz.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de, Faculdade Pio XII. Espírito Santos, *A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador*. Disponível em <http://www.faculdade.pioxii-es.com.br/img/artigos/artigo_rubia.pdf> Acesso em: 09 setembro 2009.

APAE, Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais. Distrito Federal. 2010. Disponível em <<http://www.apaedf.org.br/apaedf.htm>> Acesso em: 26 agosto 2010.

_____, Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais: Programas. Distrito Federal. 2010. Disponível em <<http://www.apaedf.org.br/programas.htm>> Acesso em: 26 agosto 2010.

ARENDT, Hanna. *A Condição Humana*. 10^o Ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

BRASIL. Convenção nº 111 da OIT, ratificada por meio do Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Disponível em <<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=92814>>. Acesso em: 14 setembro 2010.

_____, Convenção nº 159 da OIT, ratificada por meio do Decreto nº129, de 18 de maio de 1991. Disponível em <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/legislacao_2_1.asp>. Acesso em: 14 setembro 2010.

_____, Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 14 setembro 2010.

_____, Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm> Acesso em: 14 setembro 2010.

_____, Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm>. Acesso em: 14 setembro 2010.

_____, Instrução Normativa nº 20, de 26 de Janeiro de 2001. Dispõe sobre procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência. Disponível em <http://www.mte.gov.br/legislacao/instrucoes_normativas/2001/in_20010126_20.asp> Acesso em: 14 setembro 2010.

_____, Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 14 setembro 2010.

_____, Ministério da Educação. Saberes e Práticas da Inclusão: *Desenvolvimento competências para o atendimento às necessidades educacionais especiais de alunos cegos e de alunos com baixa visão*. Brasília: Secretaria de Educação Especial, 2005.

_____, Ministério da Previdência Social. Anuário Estatístico da Previdência Social – AEPS 2008. Brasília: MPS/DATAPREV, 2008. Disponível em <http://www.previdenciasocial.gov.br/arquivos/office/3_091028-191015-957.pdf> Acesso em: 14 setembro 2010.

_____, Ministério do Trabalho e Emprego. Características do Emprego Formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS 2008. Disponível em <http://www.mte.gov.br/rais/resultado_2008.pdf> Acesso em: 14 setembro 2010.

_____, Ministério do Trabalho e Emprego. Resolução nº 575, de 28 de abril de 2008. Estabelece diretrizes e critérios para transferências de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, aos estados, municípios, organizações governamentais, não governamentais ou intergovernamentais, com vistas à execução do Plano Nacional de Qualificação – PNQ, como parte integrada do Sistema Nacional de Emprego – SINE, no âmbito do Programa do Seguro-Desemprego. Disponível em <http://www.mte.gov.br/legislacao/resolucoes/2008/r_20080428_575b.pdf> Acesso em: 14 setembro 2010.

_____, Ministério do Trabalho e Emprego. Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT: Relatório de Gestão exercício de 2009. Brasília: MTE, 2010. Disponível em <<http://www.mte.gov.br/fat/relatoriogestao2009.pdf>> Acesso em 21 setembro 2010.

_____, Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 182 0/800, pendente de julgamento. Requerente: Procurador Geral da República (Deborah Macedo Duprat de Britto Pereira). Requerido: Presidente da República Congresso Nacional. Relator: Ministro Celso de Mello, 10 de julho de 2009. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=2690086>>. Acesso em 14 setembro 2010.

BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 17. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

BULHÕES, Maria da Graça Pinto. Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – Planfor: acertos, limites e desafios vistos do extremo sul. *São Paulo em Perspectiva*. São Paulo, n.4, vol.18, out./dez. 2004, p. [39 – 49].

CONADE, Presidência da Republica, Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República . Disponível em <<http://portal.mj.gov.br/conade/>> Acesso em: 23 agosto 2010.

DIANA, Marina. Empresa se isenta de multa em lei de cotas. Boletim Informativo: Comitê de Direito Empresarial do Trabalho – OAB/SP, São Paulo, 31/05/2009 a 06/06/2009.

FERREIRA, Dâmares. O dever constitucional do município em garantir, ao trabalhador portado de deficiências, as prestações matérias necessárias para o exercício do direito de igual oportunidade no mercado de trabalho. *Justiça do Trabalho*. São Paulo, ano 26, número 302, fev. de 2009, p. [60 – 77].

GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho: Reserva de Cargos em Empresas: Emprego Apoiado*. Santa Catarina : Obra Jurídica , 2007.

_____, Trabalho para Pessoas Portadoras de Deficiência, Instrumento de Pleno Exercício da Cidadania. In. OLIVEIRA, Maria Helena Alcântara de (Org.). *Trabalho e Deficiência Mental: Perspectivas Atuais*. Brasília: Dupligráfica, 2003.

IBDD, Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência. *Inclusão social da pessoa com deficiência: medidas que fazem a diferença*. Rio de Janeiro: IBDD, 2008. Disponível em <<http://www.ibdd.org.br/arquivos/inclusaosocial.pdf>> Acesso em: 05 setembro 2010.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Mapa do Mercado de Trabalho. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, 2001. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/mapa_mercado_trabalho/mapa_mercado_trabalho.pdf> Acesso em: 09 agosto 2010.

_____, Censo Demográfico 2000. Características gerais da população Resultados da amostra. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, 2000. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao/censo2000_populacao.pdf> Acesso em: 09 agosto 2010.

JULIAO, Pedro Augusto Musa. *Curso Básico de Direito Previdenciário*. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

KALUME, Pedro de Alcântara. *Deficientes: ainda um desafio para o Governo e para a sociedade: Habilitação, Reabilitação profissional e reserva de mercado de trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.

LEVÍTICO: In: Bíblia Sagrada: edição pastoral. São Paulo: Paulus, 1990.

LOPES, Glaucia Gomes Vergara Lopes. *A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A efetividade das leis brasileiras*. São Paulo: LTr, 2005.

MARANHÃO, Rosanne de Oliveira. *O Portador de Deficiência e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

MARQUES, Lilia Pinto. Definições. In: RESENDE, Ana Paula Crosara; VITAL, Flavia Maria de Paiva (Org.). *A Convenção das Pessoas com Deficiência Comentada*. Brasília: CORDE, 2008. Disponível em <http://www.ampid.org.br/Docs_PD/ConvComentada.pdf> Acesso em: 05 setembro 2010.

MDS, Ministério do Desenvolvimento Social. BPC na Escola 2010. Disponível em <<http://www.mds.gov.br/suas/rede-suas/bpc-na-escola/>> Acesso em: 14 setembro 2010.

MELO, Sandro Nahmias. *O Direito ao Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência: Ação Afirmativa, O princípio Constitucional da Igualdade*. São Paulo: LTr, 2004.

MENDES, Gilmar Ferreira. *Direitos Fundamentais e Controle de Constitucionalidade*. São Paulo: Saraiva, 2006.

MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. *Lei de Cotas: Pessoas com Deficiência a Visão Empresarial*. São Paulo: LTr, 2010.

MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 15^o. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

PASTORE, José. *Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva*. São Paulo: LTr, 1994.

_____, *Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, Jose Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. São Paulo: Malheiros, 2005.

STUMMER, Thereza Christina F (Tradução). Organização das Nações Unidas, Centro de Documentação e Informação do Portador de Deficiência. Resolução n. 37/52. 03 de dezembro 1982. Disponível em <<http://app.crea-rj.org.br/porta creav2midia/documentos/resolucaoonu37.pdf>> Acesso em: 27 maio 2010.

ANEXOS

ANEXO I



SENADO FEDERAL
COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS - CAS
SUBCOMISSÃO PERMANENTE DE ASSUNTOS SOCIAIS DAS
PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS – CASDEF

1ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA SUBCOMISSÃO PERMANENTE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, DA 4ª SESSÃO LEGISLATIVA ORDINÁRIA, DA 53ª LEGISLATURA.
REALIZADA NO DIA 28 DE ABRIL DE 2010, ÀS 14 HORAS E 21 MINUTOS.

SR. PRESIDENTE SENADOR FLÁVIO ARNS (PSDB-PR): Havendo número regimental, declaro aberta a 1ª Reunião da Subcomissão Permanente de Assuntos Sociais das Pessoas com Deficiência, da 4ª Sessão Legislativa Ordinária, da 53ª Legislatura.

A presente reunião destina-se à realização de Audiência Pública, aprovada conforme Requerimentos nº 14, de 2009 - CAS, nº 19, de 2010 - CAS, e nº 31, de 2010 - CAS, de minha iniciativa, para abordar "*As implicações da contratação de pessoa com deficiência com registro em carteira de trabalho e posterior rescisão do contrato de trabalho em face do restabelecimento do Benefício de Prestação Continuada (BPC)*".

Foram convidados para esta Audiência Pública e peço, inclusive, que tomem assento à mesa: a Dra. Maria Aparecida Gugel, Subprocuradora-Geral do Ministério Público do Trabalho, a quem damos as boas-vindas novamente, sempre presente, atuante nesta área, posso até dizer uma referência não só em Brasília, mas no Brasil, na questão da pessoa com deficiência; Rogério Lopes Costa Reis, Auditor Fiscal do Trabalho, representante do Ministério do Trabalho, com quem também já tivemos a oportunidade de participar de inúmeras reuniões, discutindo, inclusive, este tema da questão do BPC e da contratação da pessoa e o restabelecimento do Benefício da Prestação Continuada. Seja muito bem-vindo, Rogério; Maria José de Freitas, que ainda está para chegar, que é Diretora do Departamento de Benefícios Assistenciais da Secretaria Nacional de Assistência Social, representante do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome; quero convidar também Benedito Adalberto Brunca, Diretor de Benefícios do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), dando novamente também as boas-vindas, e lembrando que o BPC é um benefício assistencial, mas a sua execução, a parte prática do benefício está a cargo do INSS.

De acordo com o art. 94, §§ 2º e 3º do Regimento Interno, eu lembro que os expositores terão um tempo para a exposição e, ao final, também, terão um novo tempo para fazerem considerações e responder eventuais perguntas também de senadores e senadoras presentes.

Esta Audiência Pública tem por objetivo abordar um tema, eu diria, da mais alta importância: o tema do BPC - Benefício da Prestação Continuada, conhecido como salário mínimo da pessoa com deficiência e também da pessoa idosa. No dia de hoje estaremos discutindo a situação da pessoa com deficiência.

O BPC merece, no nosso ponto de vista, diversos aprimoramentos. Um deles é a questão da renda *per capita*, porque atualmente quem tem benefício BPC tem que demonstrar uma renda *per capita* não superior a 1/4 do salário mínimo. Então há um consenso no Brasil de que esta renda *per capita* é muito baixa. Então devemos aprimorar o critério da renda *per capita*.

Um segundo aspecto é que há famílias no Brasil que tenham dois, três, quatro filhos com deficiência ou mais até. São casos raros, mas existem famílias e podemos imaginar que essas famílias tenham uma necessidade mais acentuada de apoio, naturalmente, pelo número de filhos que apresentam alguma deficiência. Então nesse sentido o critério deveria ser aprimorado, porque quando o primeiro filho recebe o Benefício da Prestação Continuada, esse salário mínimo, o benefício, que é um benefício assistencial, passa a ser considerado renda e não mais benefício. Então ultrapassa-se aquele 1/4 do salário mínimo em função da concessão do benefício para o primeiro filho.

E um terceiro aspecto, que também é importante, é que muitas famílias têm filhos com necessidades bastante acentuadas de desenvolvimento. Citando casos concretos, há famílias que têm filhos com dezoito, vinte anos, que estão usando fraldas, quer dizer, existe até a despesa da compra da fralda, a mãe muitas vezes não consegue trabalhar fora de casa pela necessidade que o filho apresenta, necessidades de medicamentos, de equipamentos, e cujo critério, na nossa ótica, deveria ser diferenciado para atender as particularidades daquele caso de deficiência, porque as deficiências são muito variadas também.

E um outro caso que é objeto da Audiência Pública de hoje - essas outras situações não são objeto da Audiência Pública de hoje - é que a pessoa que recebe o BPC, o Benefício da Prestação Continuada, existe naturalmente um esforço nacional para que essa pessoa possa trabalhar, ter um contrato de trabalho e, se possível, consiga trabalhar. E, com isso, ela teria o registro em trabalho e uma série de benefícios que este registro em carteira de trabalho, como trabalhador, lhe propiciaria também, dentro de um quadro geral de seguro social da Previdência Social. Contudo, o que acontece em muitas ocasiões é que esta pessoa começa a trabalhar, principalmente as que tenham uma necessidade assim mais diferenciada, e podem, eventualmente, perder o trabalho, serem dispensados depois de dois, três, um mês, quatro meses, acabam sendo dispensados, e sendo dispensados do trabalho não voltam a ter o Benefício da Prestação Continuada. Então o que é que acontece na prática? As pessoas dizem: "Eu primeiro ter algo seguro, ficar no Benefício da Prestação Continuada e não me arriscar na área do trabalho". Isto vai contra tudo aquilo que

todos nós podemos imaginar em termos de permitir que as pessoas sejam incluídas socialmente pelo trabalho, porque todo mundo quer trabalhar. Elas querem trabalhar, as pessoas, só que há uma insegurança, uma instabilidade para pensar: "Eu tenho que pensar na minha vida e também naquilo que vai me dá mais segurança. Então eu prefiro não trabalhar e, ao mesmo tempo, receber o benefício, do que ir trabalhar e depois fico três, quatro meses, vem uma crise econômica ou alguma dificuldade pessoal, isso ou aquilo, e acabo perdendo o trabalho". Então este é o assunto do debate de hoje.

Três anos atrás o Presidente Lula editou um decreto, justamente com este objetivo, no Dia Internacional da Pessoa com Deficiência, setembro de 2007, dizendo: "Olha, eu quero..." Pelo decreto, em outras palavras, a Dra. Maria Aparecida pode daqui a pouco apresentar a situação bem detalhada, como ela vai fazer. Pelo decreto dizia-se: "Não, a pessoa começa a trabalhar e se perder o trabalho tem o direito de ter o Benefício da Prestação Continuada de volta". Então o presidente disse isso, em outras palavras, no decreto. Você tem o benefício, começa a trabalhar e daí retorna ao BPC. Só que esse decreto, na verdade, acabou não se concretizando na prática, porque tanto quanto a gente saiba nenhuma medida foi adotada para que este decreto se viabilizasse, se concretizasse, porque se esse decreto de fato funcionasse, vamos dizer em termos populares, a pessoa estaria trabalhando e voltaria a ter o benefício caso perdesse o trabalho.

Então por causa disto nós reunimos pessoas já anteriormente a esta Reunião, a esta Audiência Pública, as pessoas que estão aqui são pessoas que batalham nesta área, que lutam nesta área, que se inteiraram bem do assunto também, já conheciam o assunto, mas se inteiraram pelo debate mais ainda, assim como a consultoria aqui do Senado também, que tem participado ativamente e hoje está presente inclusive aqui acompanhando essa Audiência Pública para que cheguemos a um resultado final, no final dizer assim: "Bom, temos esse problema, existe o decreto do presidente", porque o que nos causa surpresa é que temos um decreto, mas nada aconteceu depois do decreto, quer dizer, não pode acontecer isso também, porque um decreto já é fruto, imagino, de uma conversa, de um entendimento que deve ter havido entre os Ministérios para resolver um determinado problema.

Então resolvemos fazer, nesta Subcomissão Permanente da Pessoa com Deficiência, uma Audiência Pública para tornar público este esforço que está sendo feito, eu chamaria assim, vamos tornar público este esforço para resolver este problema, que é um problema que aflige muita gente no Brasil, muita gente, e dentro de uma perspectiva filosófica importante assim de participar da sociedade pelo trabalho também e garantindo-se alguma coisa caso não consiga assegurar a continuidade no trabalho. Então fazendo essa Audiência Pública e incentivando as pessoas que nos acompanham pelos meios de comunicação do Senado, Rádio Senado, TV Senado, Jornal Senado, Agência Senado, enfim, essa

Audiência Pública vai ser transmitida para todo o Brasil, uma ou duas vezes, e quem nos acompanhar, pensar no assunto, sugerir, para que a gente chegue a uma conclusão. O grande objetivo, portanto, dessa Audiência Pública, é achar uma solução, um encaminhamento. A solução já está dada: o decreto está aí, o decreto diz: "Perdeu, volta a ter o benefício". Ou revoga-se o decreto ou cumpra-se o decreto, quer dizer, se não for cumprido tem que ser resolvido. Então talvez dessa Audiência Pública a gente sugira ao presidente para revogar o decreto. Espero que não seja esse o caminho, mas espero que o decreto possa ser cumprido. Sendo cumprido, aí beneficiaremos substancialmente muita gente no Brasil. Está bem?

Muito bem, quero também convidar, já havia mencionado antes o nome, a Maria José de Freitas, seja muito bem-vinda, que é Diretora do Departamento de Benefícios Assistenciais da Secretaria Nacional de Assistência Social, representando o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Seja bem-vinda, Maria José. Eu já havia mencionado, às vezes é difícil de achar estas salas aqui, também muitos corredores e o estacionamento então aqui é pior ainda, sem dúvida alguma.

Dadas as explicações, passo, em primeiro lugar, a palavra à Maria Aparecida Gugel, que é Subprocuradora-Geral do Ministério Público do Trabalho.

SRA. MARIA APARECIDA GUGEL: Boa tarde a todos. Obrigada, Senador Flávio Arns, pelo convite, trazendo a público o trabalho desse grupo de trabalho que vem contextualizando, estudando e procurando alternativas para solucionar, para efetivar o decreto que trata do Benefício da Prestação Continuada. Nós estamos falando do Decreto 6.214, de 2007, alterado pelo 6.564, de 2008. Peço desculpas pela voz, mas também estou recuperando-me aí de uma gripe.

SR. PRESIDENTE SENADOR FLÁVIO ARNS (PSDB-PR): Resfriado.

SRA. MARIA APARECIDA GUGEL: Um resfriado, isso mesmo, um resfriado [risos]. Falar em gripe é um pouco perigoso ultimamente [risos].

Eu pediria para colocar a primeira parte. Eu vou tentar assim, primeiramente, para todos aqueles que nos ouvem, contextualizar um pouco o problema. Por que é que nós estamos falando da necessidade de acertar plenamente a atividade da pessoa com deficiência no trabalho e a pessoa com deficiência na assistência social, direito constitucional indiscutível.

Ontem nós estivemos na Câmara, Senador, na Comissão de Legislação Participativa, também falando sobre a pessoa com deficiência. Então percebemos que nesta Casa o tema, os problemas que estão sendo levantados estão sendo discutidos. Então isso mostra que nós estamos seguindo um bom caminho, o caminho da solução.

Então repetindo um pouco ontem o que falamos lá na Câmara, é importante sabermos não só como estamos nos vendo aqui no Brasil em relação à pessoa com deficiência, mas sabermos como o mundo vê o Brasil em relação à pessoa com deficiência. A motivação para isso é muito simples: o Brasil acaba, recentemente, de ratificar a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência.

Então nós estamos compromissados, o Estado Brasileiro está comprometido com o mundo para dar e promover os direitos da pessoa com deficiência de forma adequada e de forma que esta pessoa seja levada a alcançar a sua independência pessoal e financeira. Então a ONU enxerga o Brasil assim: as empresas brasileiras contratam trabalhadores somente para cumprir a lei de quotas, a Lei 8.213; 30% das pessoas com deficiência no Brasil têm remuneração inferior a um salário mínimo. Pode passar.

Entre os 24,5 milhões de pessoas com deficiência, somente 78,7% delas--

SR. PRESIDENTE SENADOR FLÁVIO ARNS (PSDB-PR): Maria Aparecida?

SRA. MARIA APARECIDA GUGEL: Pois não.

SR. PRESIDENTE SENADOR FLÁVIO ARNS (PSDB-PR): Eu tomaria a liberdade só de fazer uma pequena interrupção. Quero chamar também com muito prazer para fazer parte da Mesa a Ana Paula Crosara Resende, que é Diretora de Políticas Temáticas da Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. Então seja muito bem-vinda, Ana Paula.

Podemos continuar, Dra. Maria Aparecida.

SRA. MARIA APARECIDA GUGEL: Muito bem. Então somente 78% das pessoas com deficiência no Brasil é que passam e permanecem na escola durante sete anos. Se nós tivermos um grupo de dez pessoas com deficiência, somente uma delas irá trabalhar, estará trabalhando por meio de um contrato formal de trabalho. E diz mais a ONU: ela diz que somente a partir de 2001 é que se verificou um contingente de mais de 55.000 pessoas com deficiência entrando no mercado de trabalho. Nós queremos dizer o que com isso? É recente essa história da pessoa com deficiência estar no trabalho. É recente? É recente. Porém, nós temos uma legislação que data de 1991. Então todas essas reflexões nós temos que ir fazendo ao longo dessas nossas colocações. Pode passar.

Vejam lá. A Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, ratificada pelo Brasil, ela traz no ambiente do trabalho e emprego, ela é sucinta, mas de absoluta clareza. Ela diz que cabe ao estado, a cada estado-parte, salvaguardar e promover o direito ao trabalho da pessoa com deficiência. Mas não é só isso. Ela diz que o estado está obrigado na formação profissional dessa pessoa com deficiência e na experiência no

trabalho. E aí nós podemos tratar claramente da experiência formal no trabalho, já que estamos falando de contrato de trabalho formal; manter trabalho de livre escolha... Eu estou colocando aqui os fundamentos principais da Convenção; proibir a discriminação em todas as etapas dessa relação da pessoa com deficiência no trabalho. Que etapas são essas? O recrutamento, a admissão, o tempo em que ela está na empresa e esse tempo corresponde a eventuais promoções, eventuais reciclagens. Então todas as etapas desse iter(F), contrato de trabalho e, antes dele, recrutamento, admissão e posteriormente a demissão, é proibida qualquer discriminação.

A Convenção traz um outro aspecto importante, que quando falamos de trabalho às vezes é um pouco esquecido. Trata das oportunidades que toda pessoa deve ter e, igualmente, a pessoa com deficiência, ao trabalho autônomo; formar-se, qualificar-se para exercer um trabalho autônomo; poder investir e estar inserida no empreendedorismo, as cooperativas de trabalho e de serviços e o negócio próprio. Peço que passe a lâmina.

Em relação à assistência social, que a convenção chama de padrão de vida, olha, padrão de vida e proteção social adequados, ela relata e impõe aos estados o seguinte: que deve existir uma melhoria constante das condições de vida da pessoa com deficiência em todos os aspectos: saúde, reabilitação, a própria assistência, o lazer, enfim, todas as atividades da pessoa com deficiência; o saneamento básico, que corresponde inclusive o acesso à boa alimentação e à habitação, moradia adequada; a redução da pobreza; e o acesso a benefícios e aposentadoria quando esse tempo chegar. Então nós percebemos que esses dois lugares que tratam do trabalho e emprego e da assistência social, na Convenção, estão muito bem delineados e têm comunicação entre uma colocação e outra. Ora, se nós dizemos no âmbito da assistência social que a pessoa com deficiência deverá ter melhoria constante das suas condições de vida, necessariamente nós temos que dizer que se ela está no âmbito da assistência, ela deve ter a garantia de que será elevada a uma nova condição e que essa nova condição, por experiências, por formação educacional ou profissional, lhe leve ao mundo do trabalho, ao mundo do trabalho autônomo, empreendedorismo, cooperativas, etc. Pode passar, por favor.

E aí voltamos necessariamente à nossa história brasileira, o que é que está acontecendo no Brasil nesses últimos anos. E aí lanço mão, emprestando os dados da RAIS de 2007, que dizia que 348.818 pessoas com deficiências ou reabilitados da Previdência Social, porque quando tratamos da reserva em empresas privadas nós também temos que tratar do beneficiário reabilitado da Previdência, então quase 350.000 pessoas trabalhavam em contrato formal em 2007, sendo que 261.000 pessoas trabalhavam em empresas com cem ou mais empregados, ou seja, em empresas que devem cumprir a reserva legal de cargos. E em 2007 fechamos o ano com pouco mais de 44% das empresas cumprindo a reserva da Lei 8.213. Peço que passe a lâmina.

Já em 2008, nós tivemos um decréscimo de contratos de trabalho de trabalhadores com deficiência: 322.200 pessoas com deficiência permaneceram no trabalho ao final de 2008, e isso, segundo os dados do Ministério do Trabalho e Emprego, corresponde a 1% dos empregos formais. E nessa divisão, porque aí enfrentamos a questão dos tipos de deficiência, 55,24% desses trabalhadores se tratam de trabalhadores com deficiência física; 24,65% de trabalhadores com deficiência auditiva; 3,86% com deficiência visual; 3,37% com deficiência intelectual; e 1,09% com deficiências múltiplas. Então este é o conjunto de pessoas com deficiência ativas, produtivas, inseridas no mercado de trabalho formal do Brasil em 2008.

O dado da RAIS de 2009 nós não temos ainda, não é Dr. Rogério?

SR. ROGÉRIO LOPES COSTA REIS: Não está disponível.

SRA. MARIA APARECIDA GUGEL: Muito bem. Então vamos em frente.

Para começarmos a discutir esta nossa proposição do BPC, esse grupo de trabalho, claro que pensamos em trabalho e Benefício da Prestação Continuada, mas com a evolução do diálogo nós necessariamente concluímos que os motivadores, as dificuldades que encontramos para inserirmos efetivamente a pessoa com deficiência hoje no mercado de trabalho brasileiro, está em alguns sérios, sérios, muito sérios empecilhos que tratam do acesso e permanência da pessoa com deficiência na escola. Lembra do dado da ONU lá na primeira parte? Somente 70% das pessoas com deficiência permanecem sete anos na escola.

A segunda questão: se a pessoa não tem um aprendizado metódico na escola, ela não terá, obviamente, formação para disputar em igualdade de condições um mercado de trabalho cada vez mais exigente. Então temos o problema do acesso à formação profissional.

SR. PRESIDENTE SENADOR FLÁVIO ARNS (PSDB-PR): Só fazendo uma observação, eu acho que o dado da ONU é 30%, 25% a 30% que permanecem sete anos na escola.

SRA. MARIA APARECIDA GUGEL: É verdade. Desculpa, é isso mesmo. Obrigada, senador.

Então se nós não temos o acesso e permanência nos anos necessários para essa boa formação, nós não teremos profissionais capacitados para o mercado do trabalho. Então esse segundo ponto da formação profissional para nós hoje é muito importante, porque ele revela uma parcela de jovens e adultos [soa a campainha] produtivos que não estão inseridos hoje nesse mundo do trabalho por falta exclusiva de formação profissional.

Então o que é que nós vemos hoje? Nós vemos claro, iniciativas muito interessantes não só do acesso público à formação profissional com os cursos de qualificação profissional promovidos pelas agências públicas

de trabalho, mas também vemos empresas nacionais e instituições nacionais trabalhando na qualificação da pessoa com deficiência para suprir os quadros daquelas empresas que tenham a obrigação de cumprir a reserva de vagas. Então nós temos mecanismos que estão suprindo. São ideais? São ideais para aquela necessidade, mas deixam de ter o ideal da promoção ao direito quando não é uma obrigação do Estado Brasileiro, quando o Estado Brasileiro não tem uma política dirigida, um foco dirigido para essa questão do acesso e permanência na escola para essa questão da formação profissional. Muito bem, o terceiro ponto.

O quarto ponto, que se trata da pensão previdenciária, eu vou deixar um pouco de lado porque parece que será tema de uma outra Audiência Pública. A nossa questão é do Benefício da Prestação Continuada. Então nós verificamos e concluímos que há um excesso, uma demasia de tempo de permanência da pessoa com deficiência na assistência social no Brasil, no recebimento do Benefício da Prestação Continuada, no desejo justificável da pessoa com deficiência não querer sair deste cenário da assistência social, da clareza que tem dizendo: "Olha, ao final do mês eu recebo o Benefício da Prestação Continuada para arriscar no mundo do trabalho". Por quê? Porque sabemos que o mundo do trabalho é exigente, sabemos que a pessoa não está adequadamente formada profissionalmente. E, por outro lado, temos uma legislação que não permite claramente este trânsito assistência/trabalho. Eu peço para passar a lâmina.

Consultando a página do MDS, nós vemos lá um quadro que diz que há dentro da assistência 1 milhão e 600 mil beneficiários com deficiência. Não encontrei nos quadros a faixa etária desses beneficiários. Eu não sei se eu não o encontrei--

ORADORA NÃO IDENTIFICADA: [pronunciamento fora do microfone].

SRA. MARIA APARECIDA GUGEL: Ah, que ótimo, isso vai ser bom para o debate. Mas para que saibamos quantos são crianças e deverão permanecer na escola, portanto, quantos estão em idade produtiva e que poderão então ser necessariamente alçados para a formação adequada profissionalmente, para enfrentar o mercado, mas dentre aqueles dados nós percebemos que os maiores, eu relatei ali os três maiores estados brasileiros, com um número maior de pessoas com deficiência recebendo o Benefício da Prestação Continuada. São eles: Estado de São Paulo, com 227.617 beneficiários; Minas Gerais, com 171.555 beneficiários; Bahia com 154.657 beneficiários; até o último estado com menor proporção, que é o Estado de Roraima, que com 5.069 benefícios pagos a pessoa com deficiência. Peço para passar a lâmina.

E aqui está... Os números nunca nos deixam mentir, eles são muito claros, apesar de crus, mas eles nos dão uma dimensão do problema. Então vejam os senhores: a RAIS de 2007 a 2008 nos revela pouco mais de 300 mil pessoas com deficiência trabalhando com contratos formais no

Brasil, num contingente de quase 25 milhões de pessoas. Claro, temos que fazer aí os devidos detalhamentos, que se tratam de crianças, jovens e adultos em idade produtiva, não idade produtiva, etc. Mas esses dados são gritantes. E vejam quantos estão no Benefício da Prestação Continuada: 1 milhão e 600 mil beneficiários, que a Maria José agora disse que vai nos dizer quantas são as crianças, quantos são os jovens e adultos que poderiam, no nosso trabalho aqui, no nosso estudo, quantos desses jovens e adultos em idade produtiva poderiam então agora transitar deste mundo da assistência social, previsto nesses dois decretos que estamos tratando, e quantos poderiam estar no mundo do trabalho. Muito bem. Então passando...

Eu peço que deixem essa lâmina. Então quais foram os aspectos que nos chamaram mais a atenção do decreto? O decreto, com muitíssima propriedade, diz que a pessoa com deficiência poderá sim se capacitar, poderá sim buscar o aprendizado, sem que isso a faça perder o direito ao Benefício da Prestação Continuada. Isto é perfeito, pois sabemos que o Benefício da Prestação Continuada, quer dizer, regime da consolidação das leis do trabalho e regime assistencial não podem ser acumulados, sabemos disso. No entanto, o decreto traz uma perspectiva importante e que é constitucional, porque se nós tratarmos de todos os direitos da pessoa com deficiência, nós vamos ver que dentre os mais importantes estão: a educação, a profissionalização e o trabalho, o direito ao trabalho. Então o decreto vem e saneia essa grande dificuldade que tínhamos antigamente. No entanto, o que é que o decreto não nos traz? Ele não nos traz clareza quanto à forma deste trânsito do ambiente da assistência social para o mundo produtivo do trabalho. Como é que vão ser aferidas, que procedimentos serão utilizados para dizer que a pessoa pode sim com segurança, não tendo tido êxito numa contratação formal no mundo do trabalho ou não tendo tido êxito numa formação associativa, numa cooperativa, por exemplo, ou não tendo tido êxito num trabalho autônomo, poder, com tranquilidade, retornar ao benefício da assistência social, desde que aqueles critérios que estão estabelecidos no decreto venham a ser cumpridos? Que prazo é esse? Quanto tempo nós teremos para que essa comunicação entre a pessoa estar no mundo do trabalho, ser comunicado à agência pagadora ou ao MDS, quanto tempo teremos, que prazo teremos para a reavaliação dessa pessoa? Será no prazo de dois anos, como está no decreto? Como serão feitas as comunicações? Que garantia a pessoa com deficiência que recebe o BPC, se receber hoje uma proposta de trabalho, poderá então dizer: "Olha, comunico que eu estou indo para o mercado de trabalho. Meu contrato de trabalho foi formalizado. Portanto, MDS e INSS, suspendam o pagamento do Benefício da Prestação Continuada, pois dele não estou necessitando. Serei, agora, um contribuinte", porque ao estar no mundo formal ele contribuirá para a mesma previdência, não é? Então como é que nós vamos tratar isso? Que clareza é esta que devemos ter neste procedimento para que quando tratarmos lá da qualificação profissional desses jovens, desses adultos com deficiência e eles estiverem capacitados e prontos com o mercado

aberto e querendo e precisando... Deixemos bem claro: as empresas estão necessitando deste contingente de pessoas que hoje recebem o Benefício da Prestação Continuada, têm condições de se capacitar e estar no trabalho. Então nós temos várias vias que precisam ser preenchidas aqui, não é? O empresário está precisando desse trabalhador, só que esse trabalhador, com a mais absoluta justificativa, não deixará o certo pelo duvidoso. Quanto tempo ele poderá permanecer no mercado de trabalho? Então são essas variáveis, são essas dificuldades que nós queremos ver claro neste decreto, ou melhor, nos procedimentos de aferição para esse trânsito entre assistência e trabalho.

Então são essas as colocações. Espero ter sido clara para que possamos avançar nessa nossa discussão. Pode passar a última lâmina.

Eu vou deixar aqui com o senador um artigo que fizemos tratando do Benefício da Prestação Continuada e direitos da pessoa com deficiência à luz da Convenção da ONU. Quem tiver interesse, pode apanhar. Ele está no site da AMPID, que é a Associação de Membros do Ministério Público, que tratam da proteção e defesa da pessoa com deficiência e idoso. Quem quiser também, estará lá. Agradeço muitíssimo e deixo aqui a todos o meu e-mail. Pode passar a página, a lâmina.

Se tiverem dúvidas e quiserem discutir estas questões, eu estou à disposição. Muito obrigada.

SR. PRESIDENTE SENADOR FLÁVIO ARNS (PSDB-PR):

Agradeço à Maria Aparecida Gugel pela participação nesse primeiro momento. Só quero dizer que foi extremamente clara. Eu acho que é muito importante o problema estar muito bem definido e a importância, a necessidade de se achar uma solução, porque isto é a primeira passo para se achar a solução.

Quero destacar a presença de Patrícia Souza de Marco, Coordenadora-Geral do Ministério do Desenvolvimento Social; de Raquel de Souza Costa, Assessora Técnica da Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Secretaria de Direitos Humanos; Valéria Brito e Silva, Chefe de Assessoria Parlamentar - Secretaria de Direitos Humanos; Sandra Marinho Costa, Procuradora Jurídica - Federação Nacional das APAEs; Valéria Souza Pereira, Assistente Social - Centro Educacional de Audição e Linguagem Ludovico Pavoni; Maria Terezinha Almeida, Assessora Parlamentar - Ministério da Previdência Social; Raimundo Nonato Lopes de Souza, Chefe de Divisão de Gerenciamento de Benefícios Assistenciais (INSS); mais a Cláudia Francisca de Amorim, que é Coordenadora-Geral de Gestão do BPC. SNAS é a Secretaria Nacional de Assistência Social, é isso mesmo? É a Secretaria Nacional de Assistência Social. As siglas aí são meio... Para a gente se localizar aí também.

Muito bem, passo em seguida a palavra ao Rogério Lopes Costa Reis, Auditor Fiscal do Trabalho, Representante do Ministério do Trabalho.

SR. ROGÉRIO LOPES COSTA REIS: Boa tarde a todas e todos. Muito obrigado, Senador Flávio Arns, pelo espaço dado para que o Ministério do Trabalho venha colocar o seu posicionamento.

Apesar de a gente não ter nenhuma relação direta com o BPC, porque nós não somos responsáveis nem pela análise para a concessão do benefício ou faz a concessão do benefício, nós temos uma política que é a fiscalização do trabalho na exigência do cumprimento da legislação para que essas pessoas com deficiência sejam inseridas no mercado de trabalho. Portanto, indiretamente, a gente vai sentir, na medida dessa cobrança ao empresariado, a dificuldade de se recrutar as pessoas com deficiência, porque muitas estão impossibilitadas de assumir um trabalho formal porque estão recebendo o BPC.

Eu só vou apresentar aqui alguns dados do que a fiscalização tem feito, para mostrar a dimensão como essa ação está se desenvolvendo, e uma análise de um pouco do mercado de trabalho, como que ele tem reagido nos últimos anos nessa inserção para ver o que é que poderia ser melhorado se tivesse a possibilidade de pessoas que hoje recebem o BPC serem inseridas no mercado de trabalho. Podemos passar.

Então vamos ver o resultado da fiscalização. No período de 2005 a 2009 foram inseridos 107.371 trabalhadores com deficiência sob ação fiscal. Significa que a empresa foi convocada, ela foi orientada o que se deveria cumprir, faz o levantamento de qual a quota dela e se ela não tiver cumprindo a gente, na maioria das vezes, dá um prazo e depois ela vem e demonstra que foi feito a contratação dessas pessoas com deficiência. A gente contabiliza isso como trabalhador inserido sob ação fiscal. Em 2008 foram 25.844.

Eu destaquei só isso aí porque, na frente, a gente vai ver que esse número praticamente vai desaparecer, mesmo tendo a ação da fiscalização fazendo essa inserção no mercado de trabalho. De janeiro a março agora de 2010, que é o dado mais novo que nós temos, nós inserimos mais 5.338 trabalhadores, totalizando em todo o período que a gente contabiliza no nosso sistema federal de inserção do trabalho, que é um sistema informatizado, 112.709 inseridos. A gente já realiza esse trabalho desde o ano 2000, mas anteriormente esses dados eram tabulados de forma manual e dependia das pessoas fornecerem o dado ou não. Aí a partir de 2005 é que a gente tem esse processo informatizado e por isso que a gente só considera para a divulgação oficial a partir de 2005 os resultados da fiscalização. Então vamos ver. Pode passar.

O cumprimento da quota legal. Pela RAIS, que é um registro administrativo que todas as empresas estão obrigadas a apresentar ao Ministério do Trabalho mostrando quais os vínculos que ela tem é que a gente tira alguns dados desses cumprimentos de vagas. Esse aí é da RAIS de 2008. Das empresas privadas com obrigação legal de contratação de pessoas com deficiência, dentro da graduação 2 e 5, porque é conforme o tamanho. Se for de 100 a 200 é 2; de 200 a 500 é 3; assim

sucessivamente até alcançar o 5%. Acima de mil, nós constatamos que o cumprimento da quota hoje está em torno de 45,22% de cumprimento para as empresas com cem ou mais empregados, apesar de terem pessoas com deficiência também em empresas que não estão obrigadas a ter quota legal, mas ainda existem alguns.

Então para se ter o cumprimento da quota, porque aí dá para a gente ver qual o percentual que ela deveria cumprir, a gente vê que tem disponível, isso em dezembro de 2008, 258.149 vagas a serem preenchidas. Então há essa discrepância do mercado de trabalho, parece que houve uma retração para as pessoas com deficiência quando a gente compara a RAIS 2007 e 2008. Pode passar para a próxima.

Aí a gente faz uma comparação para localizar onde está essa diferença. A gente vê que o número total de trabalhadores com deficiência declarado na RAIS, quer dizer, então qualquer empresa, independente de ela estar obrigada, em 2007 foi 348.818 e em 2008 foi 323.210. Uma redução, portanto. Naquelas empresas que estão obrigadas, com cem ou mais empregado, 261.458 em 2007, e também com a redução, 240.439 em 2008. Aí a gente tira a administração pública, porque na administração pública a quota é diferenciada, não é quota sobre o total de cargos e, sim, na disponibilização de vagas para concurso público você vai ocupando essas vagas de 5% a 20% com pessoas com deficiência. Ela não é sobre o total de cargos da total. A gente vê que em 2007 era 45.224. Em 2008 houve uma redução, que eu acho que foi uma adaptação, porque eles tinham lançado o dado errado, algumas administrações públicas, caindo para 27.354. Se a gente pega RAIS de anos anteriores, que nós temos desde 2004, só faltou um ano, que teve problema no lançamento, a administração pública estava em cerca de 27, 28 mil. Então parece que ela trouxe para o dado real; nesse dado de 2007 parece que houve uma pequena distorção. Pegando as empresas privadas, que é o nosso foco, incluindo aí as empresas públicas e de sociedade de economia mista, que também nesse caso a empresa pública e sociedade de economia mista é um pouco híbrida. Apesar de ela ser uma empresa privada, estar sujeita a todo o regulamento privado, na questão de contratação de trabalhadores ela está sujeita ao concurso público. Então não adianta você numa empresa pública falar: "Você tem que contratar". Não é assim. Ele tem que preparar um concurso e reservar, no máximo, 20% daquelas vagas para a inserção das pessoas de deficiência. Então pegando todas as empresas privadas: 216 mil, 234 mil em 2007, 213.815 em 2008. Também uma redução.

Quando a gente exclui essas empresas públicas e sociedades de economia mista, a gente vê que ficou estacionado o número de trabalhadores com deficiência no mercado: 180.075 em 2007 e 188.260 em 2008. É quase ínfimo o crescimento, inexpressivo. A gente vê que a fiscalização fez um esforço e conseguiu inserir lá, eu estava falando, 25 mil pessoas. Para onde foram parar essas pessoas? O que significa que a fiscalização tem cobrado, a empresa regulariza para demonstrar a

fiscalização e, posteriormente, ela tem demitido esses empregados, infelizmente. É a única coisa que se pode... Essa acomodação do mercado é demissão, porque se fosse para seguir o que a fiscalização tem alcançado, no mínimo tinha que ter ali mais 25 mil empregados trabalhando em 2008. Para a próxima, por favor.

Então vamos ver esse crescimento. A gente vê que têm problemas porque se a gente comparar com o total de vínculos geral da RAIS dos demais trabalhadores, a gente vê que realmente no segmento das pessoas com deficiência houve um problema no mercado, houve um recrudescimento. A gente vê lá os dados de 2007 a 2009, um percentual de crescimento de 4,87%. As pessoas com deficiência deveriam, no mínimo, ter isso, esses 4,87%. O crescimento foi de 0,098%, além desse problema que tem: a fiscalização está inserindo e nem assim as empresas estão respeitando, estão sendo demitidas logo depois de se verem livres da fiscalização. A próxima.

Isso aí é um resultado também de 2008, talvez as empresas já estavam num processo da crise econômica e podem ter feito demissão. Aí a gente tentou pegar um dado mais novo. Nós não temos ainda a RAIS de 2009 disponibilizada. Esses dados ainda, esses microdados estão sendo ainda trabalhados pelo setor competente e ainda não temos. Então a gente pegou para fazer uma verificação como está no CAGED. A gente pega a RAIS 2008, a última, e vai fazendo a projeção pelo CAGED, porque o CAGED também tem a declaração de pessoas com deficiência, os trabalhadores com deficiência. A gente viu que é um pouco mais animador, porque pelo CAGED já tem, em janeiro de 2010, 262.773 trabalhadores na iniciativa privada, incluindo empresa pública e sociedade de economia mista. O CAGED não pega a administração pública, então não precisa fazer aquela distinção que a gente tem que fazer na RAIS, o que seria um crescimento razoável, 21,52%. A próxima.

Essa dificuldade de falar que não há qualificação, as pessoas não estão preparadas para assumir postos de trabalho, com esse diálogo permanente com o empresariado a gente tentou fazer um projeto piloto, que tem se efetivado a partir de novembro de 1998, permitindo que as empresas contratem pela aprendizagem pessoas com deficiência para ela fazer a qualificação profissional dessas pessoas naquela área que ela acha mais importante para ela, que ela vai poder aproveitar essas pessoas, aí acabando essa aprendizagem ela incorpora como trabalhador definitivo. A gente tem conseguido alguns bons resultados em alguns estados, como podemos apresentar na próxima.

Pela RAIS de 2007 a gente tinha no Brasil 111.644 aprendizes, sendo só 230 pessoas com deficiência, nesses números, só de aprendizes, que era 0,20%. Então a gente vê que também as pessoas com deficiência estavam excluídas da aprendizagem, que a gente tem que dar um incentivo para ver se essa qualificação profissional também seja aproveitada, porque quando ela é aprendiz e ela é contratada, ela já tem todos os direitos trabalhistas garantidos, ela já é uma trabalhadora. A

única diferença que tem é o FGTS que cai de 8% para 2%, mas os demais têm tudo garantido.

Em 2008 aumentou o número de aprendizes e o de pessoas com deficiência numa proporção maior, passou para 407, chegando a 0,30% do total. Outra atualização que nós utilizamos para verificar foi através do CAGED, onde o total de aprendizes seria 156.625 aprendizes e com 881 aprendizes com deficiência, representando 0,56%. Os números, apesar de pequenos, mostram que há uma tendência de melhoramento.

Ontem, na Câmara, nós tivemos a participação da representante do Sesi e ela falou que em alguns estados os números são muito maiores, que ainda não estão apresentados aí. Ela falou que no Ceará e em Minas já tem cerca de 200 num lugar e 400 em outro, já como aprendizes na área industrial, só na área industrial, que a gente acredita que vai ter resultado.

É importante deixar claro que na fiscalização a gente sempre ouve a reclamação que as vagas estão difíceis de serem encontradas. A minha colega mesmo de Minas, hoje eu entrei em contato com ela, ela falou: "Nós estamos abrindo vagas de aprendizes - eu não sei se é no SENAI, um dos Sistemas - e uma empresa está com dificuldade de encontrar candidatos para assumir essas vagas de aprendizes com deficiência". Ela falou que pessoas sabem... Quem está no BPC se candidatam, querem trabalhar, mas na hora que ficam sabendo, muitas nem sabem, mas na hora que ficam sabendo que se for formalmente legalizada como trabalhadora, ela perderá o benefício; a pessoa desiste na mesma hora. Mesmo porque esses trabalhos, por exemplo, na aprendizagem geralmente o salário é o horário, às vezes não chega nem a salário mínimo. Então a pessoa vai perder uma coisa certa - é o que a Dra. Aparecida falou - pela duvidosa? Mesmo porque ela vai estar recebendo um salário mínimo em casa e ela vai trabalhar para ganhar um salário mínimo? Ela vai ter gasto, ela vai ter que ter... Mesmo que ela tenha vale-transporte ou passe livre, para locomoção dela, ela vai ter dificuldade, ela vai ter que se alimentar às vezes no trabalho. Então o gasto é maior do que se ela ficar só com o BPC. É mais do que justificável que essa pessoa não queira sair deste BPC.

O Ministério do Trabalho também enviou um Projeto de Lei, está em apreciação na Casa Civil, que eles querem estender a aprendizagem no serviço público, e dentro desse projeto tem um artigo, que foi negociado junto com o MDS, para que os aprendizes pudessem acumular o Benefício da Prestação Continuada com o salário da aprendizagem, que a pessoa seria trabalhador, receberia o salário, mas não interferiria, porque isso seria a qualificação profissional dele. E aí se depois da aprendizagem ele assumisse o emprego, obviamente aí ele perderia o benefício. Mesmo assim eu acho ainda problemático. A gente está rodeando, rodeando o BPC, mas o problema [soa a campainha]... Eu estou terminando já. A gente assusta pensa que é... [risos].

A gente fica nessa proposta, mas o problema do BPC eu acho que é a natureza do benefício, porque o benefício não deveria ser dado como uma assistência social baseado só na renda. Isso deveria ser uma garantia de renda mínima para as pessoas com deficiência que necessitam de recursos, que tem gastos com a sua deficiência e ter isso como uma garantia de renda independente do que ela faça. Se ela quer trabalhar ou não é um problema dela, ela é que deve decidir. Se ela acha que vive bem com uma renda mínima que lhe garanta pelo menos o seu sustento básico, tudo bem. Mas se não, por que é que não ela se desenvolver, ir trabalhar no mercado e continuar recebendo isso? Esse seria o ideal. Não precisaria ser tão extenso como o BPC. Qualquer pessoa que hoje está caracterizada como pessoa com deficiência tem direito ao BPC, desde que incapacitada para o trabalho. Mas você poderia ter uma restrição, por exemplo, as deficiências mais graves teriam benefício a um salário mínimo, independente de se ela trabalhar ou não. Você poderia colocar um teto, não sei, se ela recebesse no mercado cinco salários mínimos, eu não sei. Aí uma decisão do legislador. Mas eu acho que isso traria muito benefício e a gente resolveria um gargalo que está nessa inserção de pessoas com deficiências no mercado de trabalho. Muito obrigado.

SR. PRESIDENTE SENADOR FLÁVIO ARNS (PSDB-PR):

Desculpe pelo susto, mas eu só quero lembrar aos expositores que, de fato, a gente dá os 15 minutos de tempo e, automaticamente, aos 14 bate a campainha. Mas nós temos, assim, procurado fazer com que o tempo seja suficiente para a conclusão também do pensamento.

Só quero dizer, Rogério, que foi assim muito interessante, iniciativas importantes, sem dúvida alguma, nessa soma da aprendizagem do salário, a questão do contrato especial de trabalho, a garantia da renda mínima, as ideias são boas também. E demandam tempo, naturalmente, por isso que nós precisamos no meio tempo achar uma solução, como foi colocado, em termos dessa garantia do BPC, conforme o decreto preceitua, como que essa transição de um sistema para o outro vai acontecer.

Passo, em seguida, a palavra à Maria José de Freitas, que é Diretora do Departamento de Benefícios Assistenciais da Secretaria Nacional de Assistência Social e representante do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome.

SRA. MARIA JOSÉ DE FREITAS: Muito obrigada, senador, por essa oportunidade de estar aqui. Eu cumprimento a todos os companheiros aqui dessa mesa e, certamente, essa tarde já se demonstrou aqui, realmente, rica no que diz respeito a esse debate e a gente espera também estar podendo aqui trazer elementos que possam contribuir, que a gente possa de fato realmente avançar. Essa é a proposta dada aqui pela Audiência, como assinalou o senador.

Bom, para a gente estar contribuindo com alguns elementos com relação a essa discussão de quem está no BPC e esse debate é a relação

do BPC com a situação do trabalho, a gente trouxe alguns dados no que diz respeito até ao perfil, um pouco o perfil para a gente levar em conta alguns pontos, e com relação também ao próprio BPC, o que é que hoje a gente tem em termos aí do arcabouço, em termos normativos e de operacional em relação ao benefício.

Eu acredito que todos aqui conheçam, que há uma regra fundamental de acesso ao benefício para pessoa com deficiência, que é comprovar a incapacidade para a vida independente para o trabalho. E esse benefício, ele se constitui na garantia de um salário mínimo mensal. Ele é um direito constitucional e um direito não contributivo, portanto, não tem vinculação com a Previdência Social, contribuições prévias. Ele não é vitalício, então está previsto pela lei uma revisão a cada dois anos. Ele é intransferível, então, portanto, ele é um benefício que não se transfere para outro membro da família e não é um benefício familiar. E hoje corresponde a 80% dos investimentos da União na área da política de assistência social. A sua gestão, coordenação e financiamento são a cargo do MDS e a sua operacionalização a cargo do INSS.

É um benefício que tem por objetivo proteger as pessoas idosas e as pessoas com deficiência face as suas vulnerabilidades decorrentes de velhice, deficiência, agravada pela insuficiência de renda, tentando exatamente assegurar o seu sustento e favorecendo o acesso às políticas sociais e outras aquisições, como a superação das suas desvantagens sociais enfrentadas e a conquista de sua autonomia. Então quando a gente está falando da política que envolve a prestação desse benefício, nós não estamos falando apenas dessa garantia de um valor mensal de um salário mínimo, mas a gente está falando também de uma política que tenta exatamente considerar a situação de vida dessas pessoas, essas suas necessidades e as desvantagens sociais e tentar implementar políticas interssetoriais no sentido de realmente contribuir com que essas pessoas conquistem maior autonomia.

Nós temos, hoje, um quantitativo de mais de três milhões, já passamos de 3 milhões e 200 mil agora nesse último mês, mas em termos de pessoa com deficiência nós temos aí um quantitativo de mais de 1 milhão e 600 mil pessoas. Tem uma ordem, atualmente, de crescimento, ao ano, de em torno de 8% de pessoas beneficiárias desse benefício ao ano.

No que diz respeito à concessão, numa faixa aí do último ano, 167 mil pessoas, mais de 167 mil pessoas ingressaram na espécie do benefício relacionada à pessoa com deficiência. Do idoso, foram mais de 190 mil pessoas que ingressaram no benefício, no ano.

No que diz respeito ao investimento, nós temos previsto para esse ano, 2010, nós temos aí uma previsão de investimento de mais de dez bilhões para manter o benefício para a pessoa com deficiência e mais de nove bilhões para manter o benefício para as pessoas idosas, o que ultrapassa aí a 20 bilhões no investimento para este ano.

A cobertura da pessoa com deficiência nesse benefício em relação à população com deficiência, a gente tem, dados que já foram colocados aqui nessa Mesa, que pelo Censo de 2000 nós temos mais de 24 milhões de pessoas com deficiência no País. Isso no ano 2000. Naquele ano nós tínhamos em torno de 806 mil pessoas com deficiência no benefício, o que representava aí 3% desta população. Em 2009, projetando essa população com deficiência na população brasileira, a gente teria em torno de 26 milhões de pessoas. E no BPC nós tínhamos aí, fechamos em dezembro, 1 milhão e 600 pessoas, o que corresponde a 6,5% dessa população com deficiência brasileira. Então estariam no BPC.

No que diz respeito à população, a esse percentual de beneficiários do BPC, pessoa com deficiência na população total brasileira, numa projeção da PNAD de 2008 nós teríamos aí 1,5% da população brasileira que estaria sendo beneficiária do BPC, aí no conjunto idoso e pessoa com deficiência.

Quando a gente fala de beneficiários do BPC, pessoa com deficiência, então a gente tem aí alguns elementos relacionados a quem são essas pessoas, alguns traços aí do perfil. No que diz respeito à idade, que a Dra. Aparecida ali estava evocando esse dado, nós temos na faixa de 0 a 15 anos 333 mil, então consideramos aí crianças e adolescentes, o que corresponde a 20% do total.

Na faixa de 16 a 29 anos, aí já começa uma faixa da idade produtiva, nós temos aí 379 mil nessa faixa, que corresponde a 23% desse total.

Na faixa de 30 a 45 anos são 410 mil adultos, que corresponde a 25%. De 46 a 64 anos, 399 mil, que corresponde a 24%.

E acima de 65 anos, 108 mil, que corresponde a 6%. Esses aqui, certamente, são pessoas que ingressaram no benefício com menor idade do que essa e atingiram essa idade já com o benefício em manutenção.

Então nós temos, nessa faixa de 16 a 45 anos, 48% dessas pessoas, desse total de 1.600 (sic) beneficiários, pessoas com deficiência. Então quase a metade.

Agora com relação à escolaridade desses beneficiários. Nós estamos, ainda, introduzindo nos novos formulários de entrada de informações desses beneficiários, nós estamos introduzindo essa variável escolaridade. Então hoje nós não temos, para a totalidade dos beneficiários, a gente não tem essa informação. Então a gente tem através de amostras.

Então através aqui de uma amostra de benefícios que foram revisados, nós temos aqui uma informação relacionada a 223 mil pessoas, nós temos uma informação que dá para a gente projetar para o universo, nós temos que 62% são não alfabetizados e 31% tem o primeiro grau incompleto. Então acima desse patamar aqui, com o primeiro grau completo, então são percentuais bastante baixos.

Portanto, vejam: nós temos aqui, é uma informação no que diz respeito à escolaridade, que nos dá um quadro aí bastante restrito do ponto de vista de configuração, de condições dessas pessoas de realmente enfrentar aí um mercado competitivo de trabalho, até de preparar, até de se preparar para esse mercado. Então a gente estaria falando em torno aqui de 31% que teria um primeiro grau incompleto, 2% apenas que teria o primeiro grau completo, aí 1,7%, com segundo grau completo e menos ainda nas faixas superiores aí de escolaridade. Isso aqui, esse dado, de alguma forma ele foi fundamental também para uma decisão no sentido de um investimento a ser feito com relação à escolarização dessas pessoas beneficiárias do BPC e que aí a gente aborda um pouquinho mais adiante.

Bom, aí só está mostrando mesmo o dado, mais do ponto de vista figurativo.

No que diz respeito ao CIDs, que é a Classificação Internacional de Doença, relacionado a essas pessoas, que de alguma forma vão nos dizer que tipo de deficiência que foi aí justificada para o ingresso no benefício. A gente tem um elenco muito grande, é muito distribuído a CIDs dessas pessoas, mas a gente pode agrupar nos quinze CIDs de maior incidência, a gente agrupa onde a gente tem o de maior incidência, que seria o de retardo mental moderado, que daria 13%, seguido de retardo mental grave, 13%. Observem que nós estamos falando de CIDs onde a maioria tem a ver com um *déficit* intelectual ou então com transtorno mental. Quando a gente fala em retardo mental: esquizofrenia, paralisia cerebral infantil, retardo mental profundo, esquizofrênica paranóide, tem o surdo-mudez, nós temos ali apenas 2,2%, cegueira em ambos os olhos é 1,98%. Nós temos Síndrome de Down no meio dessas quinze maiores situações de CIDs, sequelas de poliomielite, retardo mental, psicose, esquizofrenia e epilepsia. Vejam então aonde que se configura um maior número desses CIDs, que nos dizem um pouco com relação a quem são essas pessoas que estão aí no benefício. E que são exatamente e que se apresentam, se a gente comparar com aquele dado trazido pela Dra. Aparecida, a gente vê que 3,3% das pessoas que hoje absorvidas no mercado de trabalho, dado da RAIS, tem *déficit* intelectual. Quer dizer, a maioria que é absorvida tem deficiência física. Então a gente já tem aí de saída uma certa dificuldade: nós temos na maioria do BPC pessoas que não correspondem àquelas que são mais absorvidas no mercado de trabalho. Déficit visual, por exemplo, lá na RAIS estava 3,8%. Aqui nós temos 2,12%, no BPC.

Bom, com isso que eu estava dizendo, essa informação dessa dificuldade realmente da escolarização da pessoa com deficiência, no empareamento das barras de dados com o BPC, com o censo escolar, a gente identificou em 2007 e em 2008 que 70% não estavam matriculados nas escolas, no ensino regular. Então daí que se teve a iniciativa de instituir esse programa, o BPC na Escola, que tem exatamente o objetivo de promover a elevação da qualidade de vida e dignidade dessas pessoas

que são beneficiários do BPC, principalmente as que estão na faixa até de 18 anos, para garantir o acesso e a permanência desses beneficiários na escola e, também, fazer esse acompanhamento através de uma ação interssetorial aí que envolve a saúde, a educação, assistência e direitos humanos.

Então isso significa, realmente, um investimento na educação das crianças e adolescentes beneficiários do BPC tentando elevar o nível de escolaridade. Para isso foi desenvolvido um trabalho interssetorial que envolve, inicialmente, conhecer essas pessoas através de uma aplicação de um questionário, um questionário bastante extenso onde traz bastante informação a respeito dessas pessoas, envolvendo estados e municípios através da formação de grupos intergestores, interssetoriais para poder gerir esse programa a nível local, que conhecendo essas crianças possam implementar algumas ações no sentido de realmente fazer enfrentamento das barreiras que hoje atrapalham e dificultam esse acesso à escola, de uma forma interssetorial. Então essa [soa a campainha] é uma tentativa de tentar responder a essa situação aí que é dada em relação aos beneficiários.

Tem também uma iniciativa mais recente que é o programa chamado BPC Trabalho, que é a parte de um acordo de cooperação técnica entre o MDS e a Federação Nacional das Associações para a Valorização das Pessoas com Deficiência, a FENAVAP. Isso daí é uma iniciativa que foi iniciada no ano passado, com publicação esse ano, e que tenta desenvolver ações que favorecem o acesso ao trabalho das pessoas beneficiárias do BPC entre a idade de 16 e 45 anos. Então isso busca, na verdade, tentar aproximar a oferta de ações voltadas à reabilitação física, avaliação dessas pessoas, o potencial de trabalho e oferecer oportunidade de uma qualificação de forma também a permitir, através aí de algumas ações envolvendo a facilitação do acesso, de transporte e tudo mais. Então a gente tem uma experiência bastante restrita ainda, bem inicial, que envolve a Prefeitura de São Paulo e Santo André.

E no que diz respeito ao que foi colocado aqui do decreto, aonde realmente a Dra. Aparecida já bem colocou, que através do Decreto 6.214, que regulamenta o BPC, introduziu-se um dispositivo onde tentava explicitar que é admissível que o beneficiário, tendo saído para enfrentar uma oportunidade de trabalho, uma experiência de trabalho, é admissível o retorno dele ao BPC. Então tem esse dispositivo colocado no formato em que na medida em que ele sai para uma experiência do trabalho, esse benefício é cessado. Então no retorno, ao tentar requerer novamente o BPC, então trata-se aí de uma nova concessão do benefício. E o que tem sido colocado é que isso não garante ao beneficiário esse retorno e que, portanto, a demanda é para que realmente se tenha algum outro procedimento que possa, antes de ele deixar o benefício, ele ter algo que possa realmente assegurar esse retorno, não é isso? Então é isso que está posto.

Bom, essa concepção, ela, hoje, é mais plausível a ser considerada, uma vez que nós estamos tratando aqui também de uma nova concepção da incapacidade e o próprio decreto de regulamentação do BPC já traz isso. Ao regular isso, ele já considera que a incapacidade não está apenas com o atributo da pessoa, mas também ele está em função da relação da pessoa com o seu meio. Portanto, é perfeitamente admissível considerarmos que uma pessoa com deficiência seja reconhecida como beneficiário e é legível ao BPC num determinado momento, e mesmo depois ela tendo trabalhado, num outro segundo momento tornar a considerá-la como legível ao BPC. Isso tem como fundamento essa concepção da incapacidade e que tem também correspondência com o conceito de deficiência que é trazido também pela Convenção da ONU dos Direitos das Pessoas com Deficiência, que foi ratificada pelo País. E para isso, então, foi também introduzida uma nova forma de avaliar a pessoa com deficiência que requer o BPC, já que foi implementado pelo INSS, a partir de junho do ano passado, que envolve uma avaliação médica, uma avaliação social exatamente permitindo aí introduzir esses outros elementos, aonde é possível relacionar a limitação corporal com o ambiente que essa pessoa tem e aí traduzir na prática esse novo conceito da incapacidade.

Também foi introduzido e vai ser introduzido para novos formulários que vão ser incorporados aí num novo sistema de informação na Previdência Social, campos onde a gente pode coletar mais informações no que diz respeito a essa relação do beneficiário com a situação de trabalho pretérita, como também informações com relação ao seu retorno, se se trata de uma avaliação da incapacidade de uma pessoa que já teve essa experiência de estar no benefício, ter ido ao trabalho e estar de volta ao benefício. Então isso vai estar identificado em formulários que estão que foram criados, mas ainda não foram implementados. Porque quando se pergunta hoje qual que é o grau de implementação desse dispositivo que está no decreto, nós temos a dificuldade de realmente responder isso com número, porque isso não está registrado. Então a não ser que fosse feita uma pesquisa, direta ou indireta, para poder dizer quantos são essas pessoas que já estiveram no benefício, foram ao mercado de trabalho e tentaram voltar ao BPC. Qual foi o resultado disso? Conseguiu acessar o benefício novamente ou não? Para isso teria que se fazer pesquisas, porque a gente não tem nenhum registro direto, campo direto nos nossos sistema. Então agora a gente vai passar a ter com os novos formulários.

E a gente tem também em outros, em outros formulários, inclusive no questionário do BPC na Escola, a gente também indaga para os beneficiários acima de 14 anos se tem interesse de ingressar no mercado de trabalho. E a gente pode dizer aqui, do que já apuramos até agora, 26% desses mostram que tem um interesse de inserção no mercado de trabalho. E se tem alguma formação profissional ou que esteja participando de alguma experiência profissional, a gente tem apenas 2%. Então é uma relação aí realmente muito baixa entre os interesses, a própria ação, a oportunidade que está sendo dada a essas pessoas.

E aí a gente quer fechar com uma proposta, que a gente traz aqui para discutir, já fizemos uma discussão prévia com o INSS, fizemos também uma discussão com a área jurídica também do Ministério no sentido de buscar, dar legalidade a uma reforma a esse estatuto aí da relação BPC com o trabalho, esse retorno depois do trabalho ao BPC. Então a gente tem aqui algumas linhas que a gente traz e se coloca aqui à disposição exatamente para o debate.

Criando a possibilidade de suspensão do pagamento do BPC por um motivo específico, que teria que ser criado, que seria o motivo específico de inserção formal no mercado de trabalho, porque hoje o benefício é cessado. Então criaria a suspensão do pagamento e a possibilidade, portanto, de reativar o BPC mediante a comprovação da cessação do trabalho, isso para aquele que não tiver adquirido um período de carência para o benefício previdenciário ou não tiver, portanto, adquirido qualquer direito a benefício previdenciário. Seria um restabelecimento que não seria cumulável com o seguro desemprego, obviamente, e aí essa reativação contaria a partir do dia posterior ao último dia de trabalho ou, então, do último dia pago pelo seguro desemprego. Estaria sujeito, essa reativação do benefício, para cumprir aquele dispositivo de revisão bienal. A gente teria que, retomando o benefício no ponto onde parou, uma vez que há uma suspensão, então ele volta, reativa a partir daquela data... Reativa a partir daquela data. Não. Recomeça a contagem do prazo para a revisão bienal a partir daquela data onde ele saiu do benefício, que o benefício foi suspenso. A gente entende de que esse é um processo que não basta a gente deixar por conta de sistemas para poder estar fazendo esse acompanhamento, o que é que estaria sendo essa experiência de ida ao trabalho e retorno. Então a gente acredita que esse é um processo que teria que ter um acompanhamento técnico dessa inserção no mercado de trabalho, algo que realmente não fique só num ponto de vista formal esse acompanhamento.

Então é isso que a gente traz como proposta. Eu acredito aqui que o Brunca tenha condições de complementar e, também, debater essa proposta além do ponto que a gente está colocando. Muito obrigada.

SR. PRESIDENTE SENADOR FLÁVIO ARNS (PSDB-PR): Muito bem, Maria José. Agradeço a participação nesse momento e passo em seguida a palavra ao Benedito Adalberto Brunca, que é Diretor de Benefícios do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

SR. BENEDITO ADALBERTO BRUNCA: Bem, boa-tarde a todos e a todas. Eu quero saudar o Senador Flávio Arns pela iniciativa de estar realizando esse debate.

Dizer que o INSS, ele é o operacionalizador do Regime Geral de Previdência Social, que comporta aí 24 milhões de beneficiários pagos todos os meses, e agregado a essa responsabilidade por decreto também assume a responsabilidade da operacionalização do Benefício de Prestação Continuada, que foi exposto pela Maria José. Habitualmente quando

vamos a Audiências em separado a gente faz cada um a nossa apresentação; quando estamos juntos a gente faz a mesma, porque os dados são os que são expostos. O INSS, ele apenas executa e cumpre aquilo que está contido dentro da lei, do decreto e das orientações de quem formula a política no âmbito do Benefício da Prestação Continuada.

Dizer que a parte final que foi exposta, em relação à proposta, um possível encaminhamento como decorrência desse debate que aqui está estabelecido, deve-se ao fato de que na verdade o enfrentamento do desafio de pensar o retorno ao mercado de trabalho não é algo muito simples do ponto de vista... Nem da perspectiva das chances que essa parte da população que recebe o BPC tenha do ponto de vista de formação, do ponto de vista das condições objetivas para poder entrarem no mercado de trabalho, e tampouco é de fácil execução do ponto de vista do INSS também, porque não podemos carregar essa situação com um grau de subjetividade do ponto de vista do direito. O direito tem que de alguma forma ser muito claramente colocado. E a gente precisa ressaltar que a forma exposta no art. 25 do Decreto 6.214, que foi a primeira iniciativa nesse sentido, ela ainda não alcançou o âmbito que se deseja dentro do debate que está sendo colocado dentro da Comissão hoje, porque está se falando em relação... Hoje já é possível sim que a pessoa queira voltar ao mercado de trabalho. O problema é que ela não vai ter garantias de que esse benefício seja restabelecido, porque se trata dentro do decreto do uso de uma expressão que do ponto de vista operacional do INSS é terminativa, fala em cessação do benefício. E aí tanto a cessação do benefício previdenciário quanto o assistencial significa o seu fim. E garante o direito, e isso tem sido garantido, quanto à possibilidade de um novo requerimento. Isso é facultado, isso é amplamente respeitado pelo INSS, mas necessariamente a verificação das condições que deram origem ao benefício anterior terão que ser reavaliadas à luz do novo pedido, que é o momento em que está sendo de fato recolocado o direito.

Então o INSS tem essa dificuldade objetiva para poder superar ou enfrentar esse debate de uma maneira um pouco mais facilitada, digamos assim, e temos que ter também do lado do INSS a mesma segurança que se busca para o lado do beneficiário. O beneficiário precisa desse amparo dizendo que ele, quando volta ao mercado de trabalho, ele não perderá o direito ao benefício assistencial. O INSS também é extremamente fiscalizado por todos os órgãos de controle, CGU, TCU, mesmo o Ministério Público também tem uma série de iniciativas tendentes a verificar se estamos cumprindo adequadamente com as nossas obrigações, e permitir nos termos da legislação atual que uma pessoa retorne ao trabalho e que não seja cessado o benefício, imporá ao servidor que tomou conhecimento dessa medida o risco de que ele responda administrativamente pela não cessação desse benefício. Então há essa dualidade que não contribui hoje para o efeito de uma verificação de um fato novo em relação a essas medidas que, por ventura, sejam adotadas.

Debatemos com o MDS na semana passada a respeito do entorno que estamos aqui hoje estabelecendo, e é possível, sim, de alguma forma avançarmos para o conjunto de medidas que foram aqui sintetizadas na última parte da apresentação exposta pela Maria José. Mas é importante também destacar que nós vamos precisar enfrentar algumas regras de direito bastante complexas, porque a partir do momento - e o Rogério destacou isso muito bem quando fala da questão do contrato de trabalho - em que alguém é admitido e registrado, ele naquele dia passa a ser detentor de um conjunto de direitos da Previdência Social. Ele estará coberto, dependendo das circunstâncias e riscos a que ele esteja sujeito, a partir do primeiro dia de trabalho, se ocorrer após esse registro o falecimento do segurado, seja ele ou não oriundo de recebimento do BPC, ele já tem um outro direito, que não é o direito de voltar ao BPC, mas é um direito à pensão. Não há carência para a obtenção desse benefício.

Então, a partir do primeiro dia do trabalho, isso já está configurado. Para algumas espécies de benefícios, como o auxílio-doença e até o acidente do trabalho, que são situações fáticas que podem ocorrer com qualquer trabalhador, em muitos casos também não se exige carência. Então o que nós estamos refletindo é: qual é o momento do corte para estabelecermos que ele perpetuará a perspectiva do retorno ao BPC sem conflitar de modo muito grave com os novos direitos que ele adquire a partir do fato de ele estar no mercado de trabalho e, portanto, amparados pelo Regime Geral de Previdência Social. Porque, por outro lado, eu acho que a expectativa que está sendo colocada em debate não é criar dois direitos, mas é criar, quem sabe, uma salvaguarda, alguma forma de opção na medida em que ele não implemente esse outro direito. E aí ficaríamos dependentes. Então já mencionei o caso da pensão, que basta um dia de trabalho para que ele possa estar protegido, basta um dia de trabalho para que ele possa estar protegido no caso de acidente do trabalho ou auxílio-doença que isente de carência, dependendo do agravamento que se coloca na condição nova que se apresente, mas há também os casos que não sejam decorrentes de acidente do trabalho ou acidentes de qualquer natureza ou causa em que se adquire a carência a partir de um ano, como regra. Passado um ano, ele estaria apto para poder ser submetido e pleitear benefícios, tanto o auxílio-doença quanto a aposentadoria por invalidez, que não sejam aquelas preexistentes ao ingresso no Regime Geral. Esse é um outro fato que a Lei do Regime Geral já estabelece, a Lei 8.213. Portanto, fica sinalizado ou fica um pouco mais patente que o prazo, quem sabe, para eventual suspensão do direito e não cessação do benefício deveria permear algo em torno de pelo menos um ano, de pelo menos um ano. Mas quando ultrapassa esse ano, há que se considerar que o que nós estamos falando é de expectativa de direito, não significa direito efetivo, porque ele pode ultrapassar um ano, pode ter necessidade de pleitear, digamos, um benefício auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez, mas ela não ser reconhecida enquanto critérios de avaliação estabelecidos pela Previdência Social. E aí ultrapassado esse um ano ele perderia o direito ao benefício assistencial,

mas não teria direitos ainda configurados dentro do novo regime de previdência. Então continuaríamos, em princípio, a descoberta dentro de um processo de busca de proteção, de estímulo a um retorno ao trabalho de modo incentivado, digamos assim.

Então são essas algumas das considerações que gostaríamos de deixar registrado aqui dentro dessa Audiência para simplesmente não justificar a situação de descumprimento, até porque ela não está ocorrendo. Ela está ocorrendo dentro dos limites daquilo que tinha sido posto e o que eu estou entendendo é que o que está posto não é suficiente para aquilo que se espera. Então nós temos que construir essa nova realidade do que se espera tentando achar um ponto de equilíbrio a respeito da coexistência desses dois direitos e que ele, efetivamente, possa alternativamente exercer esses direitos na medida em que se registre essa necessidade.

Tecnicamente, comentávamos isso na semana passada com a Maria José, do Ministério do Desenvolvimento, tecnicamente nós temos condições de nos adaptar a regras novas que sejam estabelecidas. A gente precisa só de fato de que o estado, como um todo, o Estado Brasileiro, sinalize qual é o limite desse novo parâmetro que estaríamos seguindo. Ainda que o fato de que a gente adapte a essa nova realidade para cumprir essa expectativa de proteção num eventual retorno ao mercado de trabalho possa ser enfatizado à luz daquilo que se espera aqui o debate da comissão.

A título de ilustração, já caminhando para o final da minha abordagem, isso existe em relação aos benefícios das aposentadorias por invalidez. Há um artigo na lei que estabelece um período de retorno ao trabalho, mesmo de quem já esteve no trabalho, foi aposentado por invalidez, mas que há um interesse de que ele tenha esse direito de estar exercendo essa atividade novamente, e há um retorno ao trabalho dentro do conceito da aposentadoria por invalidez, inclusive cumulando com pagamentos de benefícios previdenciários. Nos primeiros seis meses com uma redução em 75%, nos outros seis meses com uma redução de 50% e nos últimos seis meses com uma redução de 25%, ou seja, mesmo quem hoje é detentor de uma aposentadoria por invalidez, se manifestar um interesse em retornar ao trabalho, ele é estimulado neste sentido, desde que ele procure a Previdência Social e diga: "Eu quero voltar ao mercado de trabalho, quero receber este incentivo". Isso é factível, porque está estabelecido na lei e nós temos condições operacionais de poder executar essa medida.

Algo muito próximo a essa realidade deveria estar sendo construído também com a questão relativa ao BPC. Quem sabe, porque olhando a ótica agora não pelo BPC, mas pelo conceito da seguridade social, as pessoas que estão sendo ampliadas pela política de assistência social estão sendo ampliadas por essa política porque não tem cobertura alguma dentro da política de previdência. Nem todas as pessoas que não têm

amparo na política de previdência têm condições de se enquadrar nos critérios estabelecidos para o BPC.

Então há uma lacuna, situações muito concretas, em que as pessoas não têm amparo à seguridade, ao seguro social, à previdência, porque não têm a condição requisitada para poder estar amparado, e também não têm ao BPC porque não estão nas condições que estão impostas pela Lei 8.742 para que elas estejam colocadas.

Então há também, além desse conjunto de pessoas que já recebem o BPC, uma parcela da população que poderia, em tese, ser alvo dessas políticas de inserção no mercado de trabalho. Quem sabe muito mais por aquele que recebeu o direito, aqueles que tiveram o seu indeferimento. E o volume, a quantidade de benefícios requeridos por mês, ela é muito expressiva dentro da Previdência Social, são 720 mil benefícios requeridos novos por mês, desses uma parcela bastante significativa de Benefício da Prestação Continuada, desses uma parcela de pessoas com deficiência e a parcela de cobertura em função ou da renda ou do enquadramento nas condições ambientais, mesmo com a nova qualificação internacional de funcionalidades, não ensejam as condições.

Então, na verdade, nós conhecemos essas pessoas, temos os seus endereços, temos, quem sabe, aí uma perspectiva ou uma tarefa que se nós não temos, em tese, possibilidade, pelo perfil que aqui foi demonstrado ou de idade ou do perfil do enquadramento das deficiências, quem sabe utilizar esse outro cadastro de quem busca a proteção ao benefício, mas não o tem porque está nesse limbo entre a legislação do seguro e a legislação da assistência social, ser quem sabe desse público que está excluído, verdadeiramente excluído, a chance de estar encontrando um caminho de percurso aí para a gente poder, quem sabe, atender a expectativa, e essas pessoas de fato não têm nem o BPC, que é um salário, nem qualquer tipo de benefício previdenciário [soa a campainha].

Eu encerro aqui pontualmente a minha observação.

[risos]

SR. PRESIDENTE SENADOR FLÁVIO ARNS (PSDB-PR): Só quero dizer que teria mais um minuto [risos].

SR. BENEDITO ADALBERTO BRUNCA: O primeiro toque me assustou.

[risos]

SR. PRESIDENTE SENADOR FLÁVIO ARNS (PSDB-PR): Muito bem. Eu passo em seguida a palavra à Ana Paula Crosara Resende, que é Diretora de Políticas Temáticas da Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência da Secretaria de Direitos Humanos da Presidente da República.

Só antes de passar a palavra a você, Ana Paula, eu só gostaria também de destacar a presença, além das pessoas já mencionadas antes, do Luiz Maurício, que é do Fórum Permanente de Apoio e Defesa das Pessoas com Deficiência do Distrito Federal e Entorno.

Com a palavra, então, Ana Paula.

SRA. ANA PAULA CROSARA RESENDE: Boa-tarde. Falo fora do microfone para que as pessoas com deficiência visual possam localizar onde eu estou.

Boa-tarde. Gostaria de agradecer e cumprimentar a Mesa na pessoa do Senador Flávio Arns e de trazer o abraço do Ministro Paulo Vannuchi pela realização dessa Audiência Pública dando visibilidade ao tema e, também, pela inclusão na discussão da Secretaria de Direitos Humanos, afinal de contas nós estamos também tratando do tema de direitos humanos.

Eu gostaria de começar pela ratificação da Convenção no Brasil e aí queria parabenizar mais uma vez o Senado Federal pela impressão já da Constituição, na Constituição da República Federativa do Brasil, com o Decreto Legislativo 186, de 2008, que traz a Convenção no seu papel de equivalência de emenda constitucional e isso é uma forma de educar em direitos humanos, isso é uma forma de fazer com que as pessoas entendam que essa Convenção veio como parte da nossa Constituição exatamente para ser cumprida, para ser implementada em todos os seus aspectos. Não só a Convenção, como também o protocolo facultativo.

Bom, para começar a dar um pouco mais de contraditório aqui, eu queria mencionar que as quotas, mesmo que integralmente cumpridas, elas não serão suficientes para que todas as pessoas com deficiência se tornem empregadas, se tornem trabalhadoras. Então a gente tem que considerar que o BPC e o mercado de trabalho, como já foi dito aqui, são situações distintas, são situações que merecem a nossa atenção, mas que são institutos distintos, não só de direitos, mas que são direitos constitucionais distintos também.

Com relação à contratação de pessoas com deficiência e com relação à "desculpa oficial" que é utilizada hoje pelas empresas de que elas precisam das pessoas que recebem BPC para cumprir as quotas, isso, como eu falei, é uma bela justificativa, mas que, na verdade, os critérios de seleção, os critérios de remuneração também, não conseguem atingir. Você viver muitas vezes com um salário mínimo, apesar da garantia constitucional de que o salário mínimo deveria garantir moradia, alimentação, vestuário, etc., etc., etc., tudo que está previsto, a gente sabe que isso não é muito real, e que as pessoas para conseguirem viver com o salário mínimo na verdade fazem uma bela ginástica e é um pouco do jeitinho brasileiro, para o lado positivo, para tentar fazer com que as pessoas consigam minimamente essa subsistência. Então essa história porque as pessoas estão no BPC não têm pessoas para serem contratadas, pessoas com deficiência, isso não nos parece muito plausível.

Bom, os baixos salários também atrapalham e no caso da demissão das pessoas com deficiência logo após a fiscalização do cumprimento das quotas, na verdade isso trata-se de uma má-fé, porque a empresa, ela é obrigada não só a contratar, mas manter. E se ela demite uma pessoa com deficiência sem a contratação de uma outra pessoa com deficiência para aquela mesma empresa, a primeira pessoa com deficiência que foi demitida, ela pode inclusive buscar o Poder Judiciário para que seja garantida a “estabilidade”, porque a empresa não pode demitir sem contratar uma outra pessoa com deficiência para essa vaga.

Antes de continuar, eu quero fazer um destaque: que essa própria Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, ela traz principalmente a equiparação de oportunidades como um dos requisitos fundamentais. E ela traz, também, a acessibilidade como um direito fim e um direito meio. E o que é que a acessibilidade tem a ver tanto com o BPC quanto com o mercado de trabalho? Em muitos momentos a acessibilidade é o que vai fazer a grande diferença entre a exclusão e a inclusão. Nós não estamos dizendo que o Brasil está perfeito, mas nós estamos dizendo que é um conjunto de direitos que precisam ser efetivados e exercidos para que a pessoa com deficiência consiga essa equiparação de oportunidades, porque em muitos casos também não adianta a empresa dizer “vou contratar”, se de repente ela não oferece um software leitor de telas, por exemplo, para que as pessoas com deficiência visual possam trabalhar, para que a pessoa possa trabalhar, ou que ela não ofereça um banheiro para que a pessoa com deficiência física possa fazer as suas necessidades fisiológicas básicas. Então nós precisamos pensar nesse complexo de direitos a serem exercitados para garantir essa plena inclusão no mercado de trabalho.

Eu venho falando, desde sempre, que na minha opinião o BPC na Escola, esse problema BPC na Escola é uma revolução que está sendo feita no Brasil, uma revolução para o lado positivo, porque no cruzamento de que 70% das crianças de 0 a 18 anos que recebiam o BPC estavam fora da escola, isso é um dado alarmante. Então investimentos maciços do governo federal estão sendo feitos para garantir a acessibilidade na escola, salas multifuncionais, com recursos multifuncionais, para garantir a acessibilidade no entorno da escola, transporte adaptado quando necessário. E a agenda social que foi lançada pelo Presidente Lula vem exatamente para ajudar a operacionalizar esses direitos, para ajudar a operacionalizar e garantir a plena inclusão da pessoa com deficiência.

Nós estamos falando de um país continental, então nós temos que ter, claro, por mais que esse trabalho seja muito bem feito e seja muito bem realizado, o Brasil é muito grande. Então nós vamos levar um tempo, como a gente brinca, num processo para que todas as pessoas tenham acesso a esse direito. Eu não estou dizendo para que as pessoas se conformem e que não exercitem. Mas só para dar um dado que já foi falado aqui, 47% dos municípios do Brasil, algo em torno de 2.622 municípios já aderiram ao BPC na Escola e todos os estados e o Distrito

Federal também. Então é um programa de curto, médio e longo prazo, o BPC na Escola, mas que vai trazer benefícios futuros e presentes para o enfrentamento da questão da pobreza e da questão da deficiência para que a gente consiga romper esse ciclo vicioso que ainda está instalado, não é só no Brasil, mas no mundo inteiro, com relação às pessoas com deficiência.

Um dos produtos também da agenda social é uma campanha educativa que se chama “Iguais na Diferença”, que eu trouxe para a gente poder assistir, que eu queria dizer assim que fundamentalmente o que nós precisamos é encarar a deficiência como mais uma característica das pessoas, porque se a gente encarar a deficiência como mais uma característica de pessoas, seres humanos, nós vamos ver e entender que a desqualificação para o mercado de trabalho não é só da pessoa com deficiência; a questão da baixa escolaridade não é só da pessoa com deficiência. Então não dá para dizer que só a pessoa com deficiência não tem a qualificação para o mercado de trabalho, que só a pessoa com deficiência não está em patamares elevados de escolaridade. Nós estamos num contexto e claro que a pessoa com deficiência vai ter maiores dificuldades, até porque a gente ainda vive num mundo de exclusão, num mundo em que em muitos momentos nós somos considerados “extraterrestres”, como se a gente ainda não fosse gente, para o imaginário coletivo.

Então eu queria pedir para passar o vídeo. Eu quero, primeiro, sem audiodescrição. Eu queria pedir que vocês todos prestem atenção. São 30 segundos, tá?

[exibição de vídeo]

"Eu não sou diferente de ninguém, quase todo mundo faz assim. Eu me viro bem melhor quando está mais para bom do que para ruim. Não quero causar impacto, nem tampouco sensação. O que eu digo é muito exato, é o que cabe na canção. Eu não sei viver triste e sozinho, é a minha condição".

Iguais na Diferença. Campanha pela inclusão das pessoas com deficiência.

SRA. ANA PAULA CROSARA RESENDE: Eu queria que passasse agora com o audiodescrição para vocês entenderem a importância que tem os recursos de acessibilidade disponibilizados para que todos possam participar em igualdade de condições.

[exibição de vídeo]

"Em um centro urbano, uma mulher caminha conduzida por um cão-guia. Uma moça faz sinal para um ônibus, que para. Dentro, o motorista canta. Um rapaz cadeirante desce do ônibus, que é acessível. Uma ciclista passa por um grupo de amigos que conversa em língua de sinais. Um rapaz com Síndrome de Down trabalha em uma loja de discos. Uma banda de rock toda em estúdio. Funcionários, entre eles um cadeirante, um escritório. Na calçada todos cantam juntos."

Iguais na Diferença. Campanha pela inclusão das pessoas com deficiência.

SRA. ANA PAULA CROSARA RESENDE: Bom, esse foi o primeiro comercial com os três recursos de acessibilidade para que todas as pessoas possam entendê-lo. Esse esses recursos são: a legenda, o intérprete de libras e a audiodescrição. Então, tanto as pessoas surdas quanto as pessoas cegas podem acompanhar; e tanto as pessoa surdas oralizadas quanto as pessoas surdas usuárias da Libras podem acompanhar esse comercial. Ele também está disponível no YOUTUBE para que todo mundo possa, se quiser, ter, acompanhar, baixar, assistir, divulgar, difundir.

E por que é necessário que a gente faça uma campanha como essa de utilidade pública? Exatamente para desmistificar, para desmistificar que a pessoa com deficiência no mercado de trabalho não vai ser produtiva, para desmistificar que a pessoa com deficiência... Para, na verdade, reafirmar para o imaginário coletivo que a pessoa com deficiência é gente, é ser humano, e que com as mesmas condições, o exercício dos direitos, esse exercício será facilitado.

É importante também que a gente destaque a letra da música: *"Eu não sou diferente de ninguém, quase todo mundo faz assim. Eu me viro bem melhor quando está mais para bom do que para ruim. Não quero causar impacto, nem tampouco sensação. O que sinto é muito exato, é o que cabe na canção. Eu não sei viver triste e sozinho, é a minha condição"*. E que a deficiência é só uma condição que tem que ser compatibilizada com todas as outras condições no mercado de trabalho, seja garantindo acessibilidade no transporte, seja garantindo acessibilidade nas empresas, inclusive também, como já está assegurado, nos concursos públicos, na contratação de pessoas com deficiência através de concurso público. Nos estudos que nós temos, a gente percebe uma grande diferença salarial também entre o que paga a iniciativa privada para pessoas com deficiência e o que remunera o setor público, o estado, a administração pública, para pessoas com deficiência que ingressam no mercado de trabalho através das quotas, que são constitucionalmente estabelecidas.

Bom, eu acho que antes que apite a campainha... Vai apitar [soa a campainha].

Era isso, em síntese, que eu gostaria de trazer, agradecer mais uma vez e me disponibilizar para que a gente possa passar para o debate.

SR. PRESIDENTE SENADOR FLÁVIO ARNS (PSDB-PR):
Agradeço também nesse momento a participação da Ana Paula Resende.

Eu queria externar aos expositores e às pessoas que estão presentes que, em primeiro lugar, da minha parte, como Presidente da Subcomissão, considere, assim, extremamente importante, interessante e com bons encaminhamentos também. Nós precisamos, assim, agora convergir, afunilar para o encaminhamento propriamente dito desta Audiência Pública, quer dizer, há sugestões, o Rogério colocou de maneira interessante algumas sugestões, a Maria José foi pelo desenvolvimento social e o Benedito também, para que a gente possa agora ter assim em função do problema, do caso concreto, dizer especificamente para as pessoas que vão nos procurar o que é que vai ser feito. Quando eu estive na REATECH, que é a Feira de Reabilitação de Tecnologias à Disposição da Pessoa com Deficiência, em São Paulo, fui procurado por várias pessoas, mencionei a realização desta Audiência Pública, e agora, depois da Audiência Pública, quer dizer, além de eles poderem assistir ao que foi dito aqui, mas que a gente possa também dizer a essas pessoas: "Olha, o resultado foi o seguinte: temos a ideia, o prazo, esperamos que em tantos dias possamos dar o encaminhamento para ver se para vocês, pessoas com deficiência física, visual, auditiva, intelectual, está claro o que vai ser feito". Porque nós também temos o problema do Plenário, o Plenário começa às quatro horas, e se houver algum tipo de votação, eu não sei se vai haver mesmo assim votação de autoridades, não pode haver Comissões em funcionamento. Então isso dificultaria também o encaminhamento.

Então eu faria o seguinte: eu pediria aos expositores, começando novamente com a Maria Aparecida Gugel, para que tivesse cinco minutos para dizer: "Olha, em função disto, gostaria que tal encaminhamento fosse feito". Em função deste posicionamento e que depois, na sequência, o Dr. Rogério, a Maria José, pudesse pensar. Por exemplo, eu gostei muito do que a Maria José colocou e do que o Benedito colocou também. Eu gostei muito, só que eu penso assim: a gente precisa ter alguma coisa formal agora para dizer para as pessoas: "Olha, está escrito aqui, tem o documento, tem um decreto, tem alguma coisa ou não tem ainda. Então tá bom, foi discutido na semana passada. Então nós precisamos ter um prazo de tanto tempo, alguma coisa, para que isso venha por escrito". Por exemplo, apreciei sobremaneira quando o Benedito também colocou - ele já participou dos grupos de trabalho, assim como a Maria José e o Benedito também -, quando ele colocou: "Olha, poderia até acumular talvez". Eu achei muito interessante, acumular, porque vai começar a trabalhar e ganha menos do que o salário mínimo. Por que não ter alternativas aí também, o que facilitaria com que um contingente grande de pessoas dissesse: "Não, eu vou me interessar pelo mundo do trabalho, que é muito mais interessante por um conjunto de razões - que nem foi

colocado, não é Benedito, por um conjunto de razões me interessar -, ter o seguro social, quero, sem dúvida, a previdência, vou me esforçar para isto, vou fazer aí a educação de jovens e adultos, alguma coisa a mais e tal", porque aí tem uma perspectiva de sair daqui e ir para lá. Mas caso dê alguma "zebra" do lado de lá eu tenho a garantia de que também alguma coisa que vá ser uma renda mínima dentro desse conceito, que também está correto, eu possa também viver sem problema. Então é nesse sentido que eu penso.

Bom, o que foi dito foi muito interessante, na minha opinião. Agora pensar assim: bom, em função do que foi dito, onde que nós vamos chegar, quando, de que maneira, para que essa Audiência, a gente diga assim: essa Audiência vai ter o desdobramento que é o resultado concreto, não é Maria José, disso tudo que você colocou e que eu acho que está, me parece, salvo melhor juízo, que está bem colocado, quer dizer, é isso, é isso que se deseja, só que assim ver quando que isto vai acontecer, de que forma.

Então eu começo com a Maria Aparecida, de novo. Cinco minutos estaria bom?

SRA. MARIA APARECIDA GUGEL: Volto a dizer que os dados são incontestáveis. Eu também, senador, gostei muito das colocações da Maria José e do Dr. Brunca, porque eles nos dão a devida dimensão do problema que queremos atacar. Então nessa distribuição dos benefícios a gente percebe que as pessoas entre 16 e 45 anos são o maior contingenciamentos dentro do Benefício da Prestação Continuada, os números apresentados pela Maria José, e estas pessoas, pelos comandos constitucionais, pelos comandos trazidos pela nova Convenção da ONU, ficam mais evidentes ainda e fica mais evidente ainda a necessidade de se fazer essa tentativa de ultrapassar a assistência social, de que a assistência social seja só um primeiro momento na vida dessa pessoa, que ela não permaneça demasiadamente no Benefício da Prestação Continuada. Então que essa entrada na assistência lhe permita, através de programas de alfabetização e de qualificação profissional, alcançar esse rumo que a Convenção nos dá e que a nossa Constituição nos dá desde 1988, que é a vida independente e independência pessoal e econômica. Então o que nós estamos estimando é que esse grupo produtivo que hoje está no BPC possa ter o direito de vir para o mundo do trabalho, independentemente de qual área, se no setor formal ou trabalho autônomo, etc.

Mas o que é que nós precisamos? Nós precisamos... E um detalhe: essa saída da assistência permitirá a entrada de outros que dela também necessitam. Então a gente tem que ver esses vários mundos que cercam a pessoa com deficiência.

Então o encaminhamento, eu acho que está perfeita a colocação, sabe Maria José, mas nós teríamos que ter isto claramente detalhado. Não sei se por meio do decreto ou uma portaria interministerial dizendo:

“Olha, é possível...” Agora, já entendemos que há a impossibilidade da suspensão por questões técnicas e que o correto é dizer a cessação do benefício pela entrada no mundo do trabalho--

SR. PRESIDENTE SENADOR FLÁVIO ARNS (PSDB-PR): Suspensão, eu acho que é ao contrário.

SRA. MARIA APARECIDA GUGEL: O decreto fala em suspensão e cessação em vários momentos. E ele fala em suspensão quando há irregularidade e é aqui que surge o problema, porque suspender para exercer um direito garantido constitucionalmente não é uma irregularidade, muito pelo contrário. Então é o próprio decreto que tem que ser alterado nestes pontos para permitir e dar esta garantia à pessoa com deficiência que hoje recebe o BPC de que, ingressando no mundo do trabalho, ela terá suspenso o seu benefício. E esse prazo que o Dr. Brunca coloca como plausível de um ano, porque ele se coaduna com inclusive as questões da Consolidação das Leis do Trabalho quando fala de adquirir o direito a seguro desemprego a partir de um ano do trabalho, tudo isso teria que ficar claro neste documento comum entre o MDS e o Ministério da Previdência Social. Prazos estabelecidos, os critérios que serão avaliados, deixar mais claros que critérios são esses, os critérios da funcionalidade da pessoa, como é que ela está no seu mundo hoje, como é que ela está vivendo o seu mundo hoje após a entrada no trabalho. O que a gente quer é que ela consiga sobreviver só com esse trabalho, mas se eventualmente ela não conseguir aí permanecer, então que mecanismos são esses, que avaliações são essas que serão necessárias para ela retornar a essa segurança, a essa garantia constitucional que é a assistência social também.

Então me parece que deixar isto claro em documento para a pessoa com deficiência e, sobretudo, para as famílias das pessoas com deficiência que recebem o BPC. Nós sabemos que o BPC sustenta as famílias. Então isso precisa ficar claro. E a família precisa estar receptiva para isso, caso contrário a família também interfere negativamente na saída da pessoa com deficiência da assistência social. E pensar que isso é um ganho para o cofre público também, porque ao ir para o mercado de trabalho a pessoa com deficiência passa a contribuir. Então, na verdade, indiretamente ela contribuirá para que uma outra pessoa com deficiência possa alcançar a garantia da assistência também.

Então são várias vias aí que a gente estaria cobrindo, mas necessariamente o meu encaminhamento é este, de detalhamento da norma, se possível uma alteração do decreto, porque tem essa impropriedade técnica, e clareza no procedimento que será adotado para que nós possamos também, ao promover o direito junto às pessoas com deficiência, dar o mínimo de garantias a elas de que elas estão seguras sim em optar ir para o mercado de trabalho.

SR. PRESIDENTE SENADOR FLÁVIO ARNS (PSDB-PR): Muito bem. Eu só quero dizer que a família estar receptiva depende muito da

segurança que essa família vai ter e essa segurança é justamente esse detalhamento que a Maria Aparecida Gugel se refere.

Passo, em seguida, a palavra então ao Rogério Lopes Costa Reis, do Ministério do Trabalho.

SR. ROGÉRIO LOPES COSTA REIS: Obrigado. Eu gostaria de manifestar, mais uma vez, que eu acho que você vai proporcionar a possibilidade de essas pessoas buscarem o mercado de trabalho, obviamente o que nos interessa aqui seria o mercado formal, mesmo que ele busque o autônomo ou... Você incentiva ele ir para o mercado de trabalho se você garantir que esse benefício não será cortado. Hoje não tem essa condição. Eu acho que isso poderia ser uma medida a longo prazo para reverter a natureza do benefício em uma renda mínima para essas pessoas, ficar permanente.

Agora com esse problema mais imediato do decreto, que pelo jeito ele não vai ser utilizado, porque do jeito que está nenhuma pessoa vai querer sair dessa possibilidade de receber e não saber se volta. Isso é uma faca na garganta da pessoa. Nós não temos como justificar uma pessoa sair do BPC para, talvez, você poderá vir a voltar para o benefício. Você vai fazer um novo requerimento, vai ficar meses esperando uma nova avaliação. E aí, vai receber quando? Pode ficar um ano, seis meses sem receber nada. Então não tem lógica. Eu acho que para esse problema, pelo posicionamento que colocou o colega do INSS, tem que alterar o decreto mudando esse termo: não é cessação, é suspensão do benefício com garantia de retorno automático ao benefício, podendo a previdência, a qualquer momento, chamar a pessoa para nova avaliação, que aí é uma outra questão, que ela vai fazer só um monitoramento se as condições permanecem. Mas enquanto o INSS não tiver condições de fazer esse monitoramento, já garante o retorno dessa pessoa após a rescisão contratual ou o final do recebimento do seguro-desemprego.

Muito obrigado.

SR. PRESIDENTE SENADOR FLÁVIO ARNS (PSDB-PR): Só quero dizer, Rogério, que você está inspirado hoje [risos]. Sempre está, mas hoje de uma maneira particular. Então parabéns, está muito claro. Eu brinco assim porque eu já conheço também o Rogério há mais tempo, mas hoje ele foi... Sempre é, mas hoje, de uma maneira particular, extremamente claro. Maria José de Freitas.

SRA. MARIA JOSÉ DE FREITAS: Bom, eu fico realmente satisfeita de a gente estar aqui trazendo e discutindo uma proposta realmente que tem acolhida, que de alguma forma tem aí o sinal de que realmente é uma resposta à indagação e até o motivo dessa Audiência.

Quero afirmar que sim, o procedimento pensado é realmente instituir essa alteração, considerando uma suspensão do benefício para a experiência do trabalho, através de decreto. Nós já estamos trabalhando uma minuta de um decreto do BPC, do regulamento do BPC em função de outras alterações que são necessárias e essa seria mais uma delas. Então

a gente, efetivamente nós já estamos trabalhando nessa minuta. Após o decreto teremos também necessidade de emitir uma portaria onde vai estar também trazendo o detalhamento dos procedimentos operacionais relacionados ao que vier ser disposto no decreto, que o decreto tem um limite aí exatamente de dispositivos; detalhes mais operacionais nós vamos ter que depois trazer numa portaria.

Em termos de prazo, eu gostaria, primeiro, que o Brunca se manifestasse, porque um tempo de tramitação de decreto do qual a gente perde um pouco a governabilidade, na medida em que a gente encaminha para a Casa Civil. Há um prazo aí que sempre nos escapa. Mas temos também que associar aí um tempo também que é de preparação dos procedimentos operacionais, isso envolve sistema e aí a gente precisaria de ouvir a Previdência Social.

No que diz respeito também a esse preparo da família, como abordou aí a Dra. Aparecida, a gente realmente entende que vai ter associado realmente à introdução de um novo mecanismo formal, a gente realmente precisa de ter um processo de contato com essas pessoas, com esses beneficiários, com essas famílias e com quem trabalha com eles na ponta. Sim, é necessário isso também. Não basta a gente dispor, igual nós estamos dispondo, por exemplo, de uma experiência piloto, como o BPC Trabalho lá em São Paulo e Santo André, e a partir daí as pessoas comecem a aderirem. Isso não é tão simples. Então sim, precisaríamos ter um trabalho inclusive com famílias sim, embora haja já uma garantia de retorno ao benefício. Ainda assim acho, acredito que a gente tenha que ter um trabalho. Com isso a gente passa a ter também de uma forma mais aprofundada uma relação do benefício com a área de serviços sócios assistências, assumidos pela Política de Assistência Social, aonde a gente já tem protocolo de gestão também integrada com gestores da assistência nos municípios no sentido de ter os beneficiários do BPC como um público prioritário das ações da assistência social na área de serviços. Então a gente pode contar com mecanismos também dessa ordem de forma a trabalhar essa nova situação.

Eu gostaria de apontar também, assim com relação ao que coloca a Dra. Aparecida, a assistência, ela sendo aí uma possibilidade de realmente promover a autonomia do cidadão, embora a gente também tenha que reconhecer que existem cidadãos que realmente dificilmente, pelo quadro de situação em que vivem e pelas oportunidades que a nossa sociedade oferece, a gente acredita que dificilmente, embora venhamos a ofertar novas possibilidades, dificilmente eles seriam pessoas que teriam chance de aproveitá-las. Então a gente sempre tem de contar também com o sistema de proteção da assistência social como algo para aqueles segmentos que dela sempre vão depender.

Na proposta do Rogério, no que diz respeito à renda mínima, a gente considera essa discussão, acho importante sim considerá-la em termos de longo prazo, e aí a gente tem que olhá-la dentro de um macro do sistema de proteção social brasileiro de uma forma mais alargada, não

só para a pessoa com deficiência, mas também de considerar a necessidade de podermos garantir e aperfeiçoar o nosso sistema no sentido de que realmente não tenha criança pobre sem realmente ter acesso a uma renda mínima, não tenha idoso que tenha, de alguma forma, trabalhado ao longo da vida e que não tenha uma renda mínima também. Então isso aí a gente colocaria no conjunto realmente assim, num tipo de uma discussão realmente futura que a gente precisa repensar aí em termos de processos de renda, de garantia de renda a segmentos de brasileiros que não têm forma de obtê-la através do seu trabalho, e mesmo tendo através do seu trabalho seriam situações, pessoas que têm necessidades especiais e que, portanto, tem uma manutenção aí também que precisa ter o suporte do estado, porque tem compromissos maiores em termos da situação de vida.

Então era isso. Muito obrigada. Agradeço aqui, mais uma vez, a oportunidade, viu senador, de a gente estar aí nesse processo de realmente aperfeiçoamento das nossas políticas sociais.

SR. PRESIDENTE SENADOR FLÁVIO ARNS (PSDB-PR): Eu é que quero agradecer, em nome também dos senadores, mas de toda a população com deficiência, de suas famílias, que esperam assim um encaminhamento bom para a situação.

Passo, em seguida, a palavra ao Benedito Adalberto Brunca, INSS.

SR. BENEDITO ADALBERTO BRUNCA: Eu gostaria de prestar pelo menos dois esclarecimentos antes de falar a respeito da proposta em si.

Uma que é de suma importância, que às vezes há muita dúvida por parte da população, é assim do limite do ponto de vista do reconhecimento de direito aos benefícios, tanto benefícios previdenciários quanto benefícios assistenciais. Não há limite para poder ser reconhecidos direitos. Os direitos estão assegurados aqui pela Constituição, pela lei. Então não é a saída de alguém que vai abrir a oportunidade para que outro possa participar. É claro que ter o acesso ao benefício, ele é assegurado para toda a população brasileira. Só para não ficarmos às vezes com uma percepção de que temos um limite. Não temos. O limite é estabelecido em função do enquadramento nas condições estabelecidas legalmente e nós temos procurado fazer isso dentro de um tempo que seja razoável - e esse é o segundo esclarecimento, quer dizer, a gente já saiu de uma situação muito dramaticamente dramática há anos atrás, 2005, 2006, em que tínhamos uma dificuldade severa de poder atender a população de modo digno, de modo a ser feito essa análise dos processos em tempo razoável. Hoje essa não é a realidade mais que vivemos em termos de Previdência Social e de Assistência Social. No ano passado sim, tivemos uma dificuldade e todos acompanharam esse debate em função da implantação do novo conceito da Classificação Internacional de Funcionalidades, porque nós dependíamos do ingresso de 900 assistentes sociais para poder fazer a avaliação e essas 900 assistentes sociais, por questões de concurso, tiveram a sua entrada retardada praticamente às

vésperas da entrada em vigor do Decreto 6.214. Mas independente desse impacto a opção de governo foi não adiar novamente a dada da operacionalização desse novo conceito, que traria uma revolução do ponto de vista da avaliação das condições de acesso aos benefícios das pessoas com deficiência. Então em algumas localidades, em algumas cidades nós tivemos um efeito mais difícil de ser superado, mas nós hoje já superemos isso praticamente em todo o território nacional e temos os processos de agendamento de análise desses processos às vezes fixado aí em média em 26 dias, que é o tempo médio de análise de processos de benefícios do INSS, isso para 729 mil requerimentos/mês novos, quer dizer, a gente analisa oito milhões de pedidos novos/ano. Então esse é um outro esclarecimento.

Com base nas propostas, as propostas tinham sido debatidas no âmbito do MDS e INSS num primeiro estágio, quer dizer, à medida em que isso encontra ressonância no debate que aqui se realiza nesta data, nós vamos voltar para casa, tarefa de casa, refletir do ponto de vista formal, escrever as propostas, alinhar, desenhar os fluxos de trabalho, porque isso muda os fluxos de trabalho e os fluxos de sistema. Eu tenho que criar, junto à equipe que organiza isso no âmbito do INSS, a folha, porque quando nós rodamos a folha e geramos 27 milhões e 200 mil pagamentos/mês, as intervenções para mexer nesse sistema, elas são bastante sensíveis. Nós temos prazos entre as demandas que colocamos para poder alterar regras, alterar conceitos. Eu vou estar mudando o conceito do benefício, que ele não é... Passivo de uma revisão a cada dois anos, ele não é mais só ativo e cessado, ele vai ter que encontrar um *status* de suspenso e que nesse *status* de suspenso ele não pode encontrar outras incompatibilidades como vínculos, remunerações, recebimento às vezes de salário de seguro-desemprego. Então nós vamos procurar desenhar esses fluxos de trabalho. O que eu preciso dizer e deixar muito claro para a Comissão é que a despeito da determinação e da vontade em que nós queiramos fazer isso, nós dependemos de que isso seja operacionalizável pela nossa empresa lá de tecnologia de processamento de dados, a DATAPREV. Então não é um espaço de tempo muito curto entre pensar e fazer; pensar e elaborar o decreto é um tempo bastante menor.

A partir do decreto estar desenhado nós vamos demandar as alterações sistêmicas também e deixar tudo isso aguardando o momento em que o decreto seja aprovado para que a gente possa capacitar a todas os servidores do instituto, são 40 mil servidores no País, para poder tornar essa medida exequível. Mas o que deixamos claro aqui é que há esse entendimento, há esse compromisso, que estamos aqui de certa maneira assumindo hoje, para que nós conseguimos vencer essa etapa e trazer um cenário novo em relação ao Benefício de Prestação Continuada. Só vamos poder explicitar e tão logo a gente tenha o decreto e tenho a estimativa de prazos, a gente pode, através de documentos, encaminhar à Comissão para conhecimento. Eu não tenho condições aqui e agora de fixar: "Não, serão sessenta dias ou noventa dias". Isso a gente tem que, em função do

desenho final do decreto, fazer o desenho, proposta para que a gente possa estar, de modo transparente, submetendo aqui à comissão para efeito de acompanhamento, que é um dos papéis relevantes que o Senado tem, de ver como que estamos andando com as nossas atividades.

SR. PRESIDENTE SENADOR FLÁVIO ARNS (PSDB-PR): Muito bom. Passo a palavra à Ana Paula Resende, que é da Secretaria de Direitos Humanos da Presidente da República, Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

SRA. ANA PAULA CROSARA RESENDE: Para nós da Subsecretaria de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, o exercício de todo e qualquer direito humano sempre será uma prioridade. Se as regras do BPC precisam ainda serem melhor esclarecidas, isso com certeza será feito e nós estaremos sempre à disposição para isso.

Mas eu queria, na verdade, fazer um convite para toda a população, para toda a população com e sem deficiência, para que exercite mais o seu direito de cidadania, para que exercite mais o seu papel de povo e que faça mesmo o controle social de todas as atividades da administração pública para que cada vez mais a administração pública esteja a serviço de todos. Então eu deixo aqui esse convite para que as pessoas com deficiência também se envolvam nesse debate, que enviem as suas sugestões, enfim, que as pessoas sem deficiência também participem desse contexto democrático, que é tão importante e tão caro para os direitos humanos e para o Brasil.

E, mais uma vez, parabenizar pela realização desse debate e nos colocar à disposição para colaborar naquilo que for possível.

SR. PRESIDENTE SENADOR FLÁVIO ARNS (PSDB-PR): Agradeço aos expositores, às expositoras, a presença de todos vocês nesta Audiência Pública. Reitero também o convite para todos os que nos acompanham pela TV Senado, Rádio Senado, Agência Senado, Jornal do Senado, que tenham interesse nesse tema, que também entrem em contato com a Comissão de Assuntos Sociais do Senado Federal, uma Subcomissão permanente para a discussão dos assuntos da pessoa com deficiência, que é esta comissão, sugerindo, pensando, pensando em conjunto, refletindo sobre o que foi dito, porque, afinal, se todo mundo no Brasil pensar em conjunto, como também foi colocado, nós teremos aí uma perspectiva muito melhor de acertarmos na busca de um caminho viável para esta e outras dificuldades que vêm sendo enfrentadas pela área.

Agradeço a participação de todos, estou pessoalmente muito satisfeito com a realização desta Audiência Pública. Vamos acompanhar o processo, como foi sugerido também, penso que este seja o caminho correto também, porque implica em mudanças. Queremos já no meio tempo avançar naquilo que o Rogério colocou, com bastante propriedade também. Eu penso assim que as sugestões dadas podem assim melhorar

e muito a inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, que é um dos grandes desafios, não só no Brasil, mas no mundo inteiro. Parabéns a todos, agradeço pela presença.

Declaro encerrada a presente Audiência Pública. Obrigado.

Sessão encerrada às 16h47.